

Областное государственное казённое образовательное учреждение для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – Ульяновский специальный (коррекционный) детский дом для детей с ограниченными возможностями здоровья «Гнёздышко» – Центр по развитию семейных форм устройств и сопровождению семей и детей
(ОГКОУ Ульяновский детский дом "Гнёздышко")

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015 - 2017 гг

принят на общем собрании Первичной профсоюзной организации 12.10.2015

Председатель ППО А.К. Осорина Мороз

Коллективный договор (соглашение) зарегистрированы в департаменте занятости населения, труда и развития социального партнерства Главного управления труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области

«14» 10 2015 года, рег. № 2015
Коллектив
С.И. Мороз

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 года №90-ФЗ, является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в Областном государственном казённом образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – Ульяновский специальный (коррекционный) детский дом для детей с ограниченными возможностями здоровья «Гнёздышко» - Центр по развитию семейных форм устройства и сопровождению семей и детей.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель Областное государственное казённое образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – Ульяновский специальный (коррекционный) детский дом для детей с ограниченными возможностями здоровья «Гнёздышко» - Центр по развитию семейных форм устройства и сопровождению семей и детей (далее учреждение) в лице директора Явкиной Ирины Юрьевны, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения (работники), представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя первичной организации – Осоргиной Аллой Киаметдиновны. (действующей на основании договора от 8 декабря 2014 года).

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности – ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

6. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

7. При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации и прекращения деятельности учреждения.

8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

10. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Раздел 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при вступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

Работодатель обязуется ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, порядком защиты персональных данных работника, каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права Российской Федерации, Ульяновской области;
- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
- информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации учреждения; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором;
- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на производстве или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭК или КЭК);
- разработку Программы развития учреждения.

1.4. Работник организации обязуется:

- способствовать выполнению служебных задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

Раздел 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

2.1. Признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работников.

2.2. Обязуется не производить сокращение численности работников или штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых мест.

2.3. Обеспечивает при кратковременном снижении объемов работы:

- временную приостановку найма новых работников на вакантные места;
- перевод работников на режим неполного рабочего времени с их письменного согласия с учетом мнения совета трудового коллектива и соблюдением норм трудового законодательства;
- другие меры, направленные на сокращение издержек.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива.

2.5. Основными критериями массового увольнения стороны считают:

- ликвидацию учреждения с численностью работников 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения 10 % и более от общей численности работников, а также сокращение 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

Работодатель:

2.6. Обязуется предварительно не менее, чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее, чем за 3 месяца до начала сокращения в письменной форме уведомлять совет трудового коллектива о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

2.7. Проводит сокращения лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных работников;
- введение неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению осуществляется с персональным предупреждением об этом работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.8. При сокращении численности или штата не допускает увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.9. При расширении учреждения обеспечивает приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.

2.10. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также лиц, увольнение которых не допускается ст.261,269 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет право лицам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данном учреждении свыше 10 лет;
- лица в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одинокие матери и лица с семейными обязанностями, имеющие ребенка в возрасте до 18 лет.

Раздел 3. Первичная профсоюзная организация (ППО) обязуется:

3.1. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами совместно с Работодателем в целях повышения эффективности труда.

3.2. Способствовать соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному исполнению трудовых обязанностей.

3.3. Представлять интересы работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

3.4. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

3.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

3.6. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3.7. Добиваться от обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

3.8. Способствовать доведению Работодателем до работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

3.9. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов работников, ликвидации Работодателя. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

3.11. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

3.12. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Раздел 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

В целях эффективной работы учреждения как основы их социальной защищенности, работодатель с учетом мнения ППО:

4.1. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, в ИПК ПРО и доводит его до сведения работников.

4.2. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

4.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

4.4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

4.5. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путем заключения договора между работником и работодателем.

Раздел 5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

5.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего распорядка (Приложение № 1), графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения ППО, а также с учетом специфики работы.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю с годовым фондом рабочего времени 1986 часов.

5.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения ППО, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Продолжительность работы накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

5.5. В течение ежедневной работы работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

5.6. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.

5.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения ППО и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

5.9. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

5.10. Супругам, работающим в учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому работодатель предоставляет по его письменному заявлению соответствующее дополнительное число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.11. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей 3 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника 3 дня;
- родителям детей первого класса – 1 день (1 сентября).

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

6.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников Областных государственных казённых образовательных организаций Ульяновской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление труда, занятости и социального благополучия Ульяновской области (утверждено Постановлением Правительства Ульяновской области от 01.08.2014 № 338-П) , в соответствии Трудового кодекса РФ, штатного расписания и сметой расходов.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами о труде.

6.3. Оплата труда рабочих и служащих производится согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда (Приложение № 2), Положению об оценке качества и эффективности деятельности работников. (Приложение №3).

6.4. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, (прожиточного минимума).

6.5. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ):

- работникам труд, которых оплачивается по дневным и часовым ставкам должностного оклада,
- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада;

- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

6.7. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне.

6.8. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

6.10. Устанавливаются доплаты работникам за работу в ночную смену 20% от должностного оклада за каждый час работы.

6.11. Работникам в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и дорогостоящего лечения, при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребёнка, в случае смерти супруга (супруги) и близких родственников в размере не более одного оклада.

Раздел 7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

7.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, а также соглашения по охране труда (Приложение № 6).

7.2. Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ).

7.4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами организовать за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры (обследования) работников.

На время прохождения работником указанных медицинских осмотров за работником сохраняется место работы и средний заработок.

7.5. Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, ежемесячно выдавать бесплатно смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с утвержденным перечнем (Приложение № 5).

7.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях и компенсациях и СИЗ (Приложение № 4)

7.7. Обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

7.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев.

7.8. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ульяновской области, ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

8.2. Обеспечить доставку работников заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Раздел 9. УСЛОВИЕ РАБОТЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

9.1. Работодатель признает:

- право Работников на объединение для защиты своих интересов;
- ППО правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
- за ППО осуществление общественного контроля, за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, выполнения настоящего коллективного договора.

9.2. Работодатель:

- обеспечивает участие председателя ППО или его представителя с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях на уровне дирекции;
- включает представителей ППО в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности учреждения, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

9.3. Работодатель создает необходимые условия для деятельности ППО:

- представляет бесплатное помещение для работы самого ППО, а также для проведения собраний трудового коллектива;
- предоставляет бесплатно транспортные средства и средства связи;
- гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности трудового коллектива;
- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности учреждения, в том числе по социально-трудовым вопросам;
- гарантирует проведение в рабочее время собраний трудового коллектива 1 раза в год при условии заблаговременного согласования ППО времени их проведения;
- не препятствует совету трудового коллектива информировать работников о своей деятельности, излагать позицию и решения их органов.

9.4. ППО в лице председателя:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;
- гарантирует каждому члену трудового коллектива право на защиту своих интересов;
- проводит бесплатные юридические консультации;
- представляет интересы членов трудового коллектива в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

9.5. Работодатель:

- участвует (по приглашению ППО) в обсуждении вопросов деятельности трудового коллектива.

Раздел 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании Работников учреждения.

10.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Работодатель:

- тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним Работников учреждения в 10-дневный срок с момента его подписания;

- обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в Органы по труду для регистрации в семидневный срок со дня подписания.

11.2. ППО в лице председателя вправе запрашивать и получать информацию у Работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

11.3. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.