

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками  
Муниципального автономного учреждения  
«Детский оздоровительно - образовательный центр «Русичи»

На 2019-2021

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников

29 декабря 2018 (протокол № 5)

Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАУ «ДООЦ «Русичи»  
Березюкова Е.Ю.

М.П.  
31 декабря



Григорий 29.01.2019г.  
Оператор Золкова Г.Н. Борис

От работников:  
представитель работников МАУ «ДООЦ «Русичи».  
Борис В.В. Антонов



## **Содержание**

1. Общие положения
2. Трудовой договор
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
5. Рабочее время и время отдыха
6. Оплата и нормирование труда
7. Гарантии и компенсации
8. Охрана труда и здоровья
9. Контроль за выполнением коллективного договора
10. Приложение

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором МАУ ДООЦ «Русичи» работниками МАУ ДООЦ «Русичи» и является правовым актом, регулирующим социально- деловые отношения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ ( далее ТК РФ), иным законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников Детского оздоровительно- образовательного центра «Русичи» ( далее Центр) и установлению дополнительных социально- экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного соглашения являются:

- Работники центра, в лице председателя трудового коллектива- Антонова Владимира Валентиновича;
- Работодателя в лице его представителя- директора Центра Березюковой Евгении Юрьевны;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.5. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжение трудового договора с руководителем Центра, реорганизации Центра в форме преобразования.

1.6. При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения и выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.7. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение социальной одеждой, а также моющими средствами;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Положение об отпусках работников;
- Положение о премировании работников;
- Положение о защите персональных данных;

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками:

- Учет мнения трудового коллектива;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2. ст. 53 ТК РФ, и иным, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе Центра, внесении предложений по его совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. А также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в тех случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установленный срок с учет характера предстоящей работы или условий выполнения.

2.4. В трудовом договоре указываются сведения, предусмотренные ст.57 ТКРФ, а также иные условия. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, оформленному в письменной форме ( ст.57 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускаются, как правило, только на новый календарный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. В течение календарного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца ( ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами ( ст. 77 ТК РФ).

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра.
- 3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.
- 3.3. Работодатель обязуется:
  - 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.
  - 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем раз в пять лет.
  - 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст.187 ТК РФ, размер выплаты суточных регулируется внутренними локальными актами учреждения).
  - 3.3.4. Представить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
  - 3.3.5. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

- 4.1. Работодатель обязуется:
  - 4.1.1. Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое освобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые

варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. При массовом увольнении информировать службу занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению их Центра инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификацию помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в Центре свыше 10 лет одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в Центре, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу высококвалифицированных работников, работающих в нем, ранее уволенных из Центра в связи с сокращением численности штата.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра (ст.91 ТК РФ), графиком сменности утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала устанавливается ненормированный рабочий день (приложение №2). Для обслуживающего персонала Центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю – для мужчин 36 часов в неделю для женщин.

**5.1.3.** Неполное рабочее время- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя- устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- По просьбе беременной женщины, одного из родителей ( опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет ( ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляется уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.1.4.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением охранников, у которых выходные дни формируются согласно графику, в связи со сменным характером работы. Привлечение работников Центра к работе в выходные и нерабочие и праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ , а также во время проведения каникулярных смен, в связи с круглосуточным пребыванием детей на территории Центра, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплаты производится не менее, чем в двукратном размере ст. 153 ТК РФ, либо предоставляется другой день отдыха по просьбе работника ( в текущем месяце), работавшего в выходной или нерабочий праздничный день ( работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в однократном размере, а день отдыха оплате не подлежит). Охранникам за работу в праздничные дни оплата производится в двойном размере.

**5.1.5.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работников, они могут, привлечены к сверхурочной работе с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте трех лет.

**5.1.6.** Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

**5.1.7.** В неканикулярное время учебно- воспитательный и обслуживающий персонал при необходимости может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний ( мелкий ремонт, работа на территории и т.п.), в пределах установленного им рабочего времени.

**5.1.8.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала. Продолжение, перенесение, разделение и отзыв

8.16. Осуществлять совместно контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие членами комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

9.1. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании сотрудников один раз в полугодие.

Принято на общем собрании работников МАУ «ДООЦ «Русичи»

«29» декабря 2915 г.

Приложение №1  
К коллективному договору  
МАУ ДООЦ «Русичи»

**Перечень работников  
для предоставления материальной помощи**

1. Директор
2. Главный бухгалтер
3. Заместитель директора по воспитательной работе
4. Педагог- организатор
5. Заместитель директора по хозяйственной части
6. Секретарь- менеджер
7. Водитель
8. Охранник

Приложение №2  
К коллективному договору  
МАУ «ДООЦ «Русичи»

**Перечень должностей работников  
с ненормированным рабочим днем (согласно ст. 101 ТК РФ)**

1. Директор
2. Заместитель директора по воспитательной работе
3. Заместитель директора по хозяйственной части
4. Главный бухгалтер
5. Педагог - организатор
6. Секретарь - менеджер
7. Водитель автомобиля

Приложение №3

К коллективному договору  
МАУ «ДООЦ «Русичи»

**Перечень профессий и должностей,  
имеющих право на обеспечение спец. одежды:**

1. Водитель автомобиля
2. Охранники
3. Шеф- повар
4. Помощник повара
5. Кухонный рабочий
6. Мойщик посуды
7. Фельдшер
8. Вожатые
9. Воспитатели

Приложение №4

К коллективному договору  
МАУ ДООЦ «Русичи»

**Перечень профессий и должностей,  
имеющих право на обеспечение моющими средствами**

1. Шеф- повар
2. Помощник повара
3. Мойщик посуды
4. Фельдшер
5. Уборщицы

Пропущено 15 (пятнадцать)

Пронумеровано 15

Дата 29.12.18 подпись Ефремов

