

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Детский оздоровительно – образовательный центр «Русичи»


На 2022 – 2024

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников

21 декабря 2021 (протокол № 6)


Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2022 г.

От работодателя:
Директор МАУ ДО «ДООЦ
«Русичи»

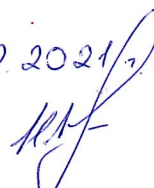
 В. Миллер

От работников:

Представитель работников МАУ ДО «ДООЦ «Русичи»

 Д.В. Медведев



21.12.2021


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 ДО «ДООЦ «Русичи» и работниками МАУ ДО «ДООЦ «Русичи» и является правовым актом, регулирующим социально – деловые отношения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), и иными 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 правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного соглашения являются:

- Работники центра, в лице представителя трудового коллектива – Медведева Дмитрия Викторовича;

- Работодатель в лице его представителя - директора Центра Миллер Екатерины Владимировны;

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

1.5. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения 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 течение 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 течение 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 установлены на

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий выполнения.

2.4. В трудовом договоре указываются сведения, предусмотренные ст.57 ТК РФ, а так же 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 изменениями 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 введении 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).

3.3.4. Предоставить 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 высвобождение, 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 из 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 определенный 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 – хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала устанавливается ненормированный рабочий день (приложение № 2). Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала Центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю – для мужчин и 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, осуществляются уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, а также во время проведения каникулярных и внеканикулярных 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 оплата производится не менее, чем в двукратном размере ст.153ТК РФ, либо предоставляется другой день отдыха по просьбе работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день (работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).

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. Внеканикулярное время учебно-вспомогательный 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 из отпуска производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124- 125 ТК РФ.

Для отдельных категорий работников: заведующий хозяйством, главный бухгалтер, секретарь-администратор, водитель, уборщица, предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

Работникам образовательного учреждения дополнительного образования детей (директор, его заместители, педагог-организатор) предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (приложение к Постановлению Правительства РФ от 1 октября 2002г., № 724

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам (в ред. Постановлений Правительства РФ от 29.11.2003 №726, от 11.05.2007№283, от 18.08.2008№617, от16.07.2009№576)

Работникам (заведующий хозяйством, главный бухгалтер, секретарь-администратор, водитель) с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней, для педагогических работников (директор, заместитель директора по воспитательной работе, педагог-организатор) продолжительность дополнительного отпуска составляет 3 календарных дня, определяемые индивидуальными трудовыми договорами.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией не превышающая трех календарных дней (ст. 126 ТК РФ) при финансовой возможности Центра.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- При рождении ребенка в семье – 3 дня;
- Для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу – 14 дней;
- В связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- В случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- На похороны близких родственников (родители, супруги, дети) – до 5 дней;
- Работающим инвалидами – 3 дня;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней.

- При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ). Для лиц в возрасте 40 лет и старше, а также для предпенсионеров и пенсионеров предусмотрены повышенные гарантии в части предоставления дней для прохождения диспансеризации.

5.2.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье;

5.2.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств по Центру, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

6.1.. Заработная плата работникам Центра выплачивается два раза в месяц – 23 числа расчетного месяца (аванс) и 8 числа месяца (окончательный расчет за отработанный месяц) следующего за расчетным по 50% соответственно.

6.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

6.3. Во время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантина) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно – методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

6.4. Заработная плата штатным работникам исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Центра;
- Не менее, чем двойной размер оплаты труда за работу в выходные и праздничные дни.

6.5. При совмещении должностей в связи с производственной необходимостью оплата производится в размере 50% - 100% оклада совмещаемой должности (на усмотрение руководителя).

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст.234 ТК РФ).

6.6.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из – за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.

6.6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет Центра несет руководитель Центра.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам Центра, по утвержденному перечню (см. приложение) оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.2. Производит доставку работников к месту работы и обратно транспортом Центра.

7.3. Выплачивает материальную помощь работникам в размере двух должностных окладов при уходе работника в ежегодный очередной оплачиваемый отпуск при наличии финансовой возможности Центра.

7.4. По окончании календарного года сотрудникам Центра, отработавшим полный календарный год, выплачивается премия в размере до одного

должностного оклада из собственных средств Центра при финансовой возможности.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Обеспечить право работников Центра на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Провести в центре аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов трудового коллектива и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам центра обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасными методами и приемами выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Центра по охране труда на начало года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет центра.

8.5. Обеспечить работников специальной одеждой, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессией и должностей.

8.6. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Центра на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

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

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

Принято на общем собрании работников МАУ ДООЦ «Русичи»

«21» декабря 2011г

Приложение №1
К коллективному договору
МАУ ДО «ДООЦ «Русичи»

Перечень работников
для предоставления материальной помощи

1. Директор
2. Главный бухгалтер
3. Заместитель директора по воспитательной работе
4. Педагог-организатор
5. Заведующий хозяйством
6. Секретарь-администратор
7. Водитель
8. Уборщица

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

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

1. Директор;
2. Заместитель директора по воспитательной работе;
3. Заведующий хозяйством;
4. Главный бухгалтер;
5. Педагог-организатор;
6. Секретарь-администратор;
7. Водитель.

Приложение №3
К коллективному договору
МАУ ДО «ДООЦ «Русичи»

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

1. Водитель;
2. Шеф-повар;
3. Помощник повара;
4. Кухонный рабочий;
5. Мойщица посуды;
6. Медицинский работник;
7. Вожатые;
8. Воспитатели.

Приложение №4
К коллективному договору
МАУ ДО «ДООЦ «Русичи»

Перечень профессий и должностей,
имеющих право на обеспечение моющими средствами

1. Шеф-повар;
2. Помощник повара;
3. Кухонный рабочий;
4. Мойщица посуды;
5. Медицинский работник;
6. Уборщицы.