

Представитель  
работников коллектива  
МБУ ДОЛ «Орленок»  
г.Новоалтайска  
Медведев (А.Н.Медведев)  
«19» марта 2019г.

Директор  
МБУ ДОЛ «Орленок»  
г.Новоалтайска  
Чеботарева (Л.Ю.Чеботарева)  
«19» марта 2019г.



**Коллективный договор**  
между администрацией и трудовым коллективом  
муниципального бюджетного учреждения  
«Детский оздоровительный лагерь  
«Орленок» города Новоалтайска»  
на 2019- 2022 годы

Утвержден общим собранием трудового коллектива  
протокол № 17 от 15 марта 2019 г.

Коллективный договор	
прошел курс обязательную регистрацию	
в УСЗН по г. Новоалтайск и Тер. району	
« 20 » марта 2019 года	
Регистрационный номер	436
(должность) уполномоченный	
Петрова Л. Е.	(подпись) <u>Вит</u>

## **1. Общие положения**

### **1.1. Стороны и назначения коллективного договора**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в организации. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель муниципального бюджетного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Орленок» города Новоалтайска», в лице их уполномоченных представителей. Представитель работников Медведев Андрей Николаевич, выбранный общим собранием коллектива, представитель работодателя – Лариса Юрьевна Чеботарева (директор).

### **1.2. Предмет договора**

Предметом настоящего договора является положение об условиях труда: режиме рабочего времени, времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно – бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

### **1.3. Сфера действий договора**

Действие настоящего трудового договора распространяется на всех работников организации.

### **1.4. Соотношение коллективного договора с нормами действующего законодательства, краевым, городским отраслевым тарифным соглашением.**

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями, достигнутыми в городском отраслевом тарифном соглашении.

### **1.5. Основные принципы заключения договора**

Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Настоящий договор вступает в силу с даты его утверждения общим собранием коллектива.



### **1.6. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников**

1.6.1. Работодатель признает представителя, уполномоченного общим собранием работников представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.6.2. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе организации.

1.6.3. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению организацией.(ст.53.ТК РФ)

### **2. Трудовой договор.**

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок под роспись сотрудника.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работника или работодателя в соответствии со ст.59 ТК РФ.

2.3. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст.57 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства и настоящим коллективным договором.

2.5. Прекращение трудового договора может производиться только на основаниях предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.77.ТК РФ).

### **3. Рабочее время.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для сторожей устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

В период летней оздоровительной кампании (июнь – август) для сезонных рабочих устанавливается шестидневная рабочая неделя и для ряда педагогических работников - ненормированный рабочий день.

3.2. По заявлению работника неполное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, предоставляется:

- Женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет;
- Работникам, повредившим здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве.

3.3. По просьбе работника работодатель может установить режим гибкого

рабочего времени, привлечение работников в выходные и праздничные дни (ст.115 ТК РФ).

#### **4. Время отдыха.**

4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.2. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников организации устанавливается не менее 28 календарных дней.

4.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон в соответствии со ст.122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.5. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы и т.д., в соответствии со ст.128 ТК РФ - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, выходной день 1 сентября для отправки ребенка в школу;

4.6. Не допускается замена денежной компенсации ежегодного основного отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (за исключением денежной компенсации за основной отпуск при увольнении сотрудника).

#### **5. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников.**

Работодатель обязуется:

5.1. При сокращении численности или штата работников (п.2.ст.81 ТК РФ)

а) Предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.д.)
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничить внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой



квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

б) Преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных с ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным(ой);
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

5.2. Не инициировать расторжение трудового договора с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению продлить срок трудового договора до окончания беременности.

5.3. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

5.4. Уведомить общее собрание работников и Службу занятости населения в письменной форме о сокращении численности штатов не позднее, чем за 2 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ), при массовом увольнении – не позднее 3 месяцев. Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников.

## **6. Оплата труда.**

Работодатель обязуется:

6.1. Определить фонд оплаты труда для работников данного муниципального образовательного учреждения, исходя из «Положения о формировании и распределении фонда оплаты труда работников МБУ ДОЛ «Орленок» города Новоалтайска» от 15 января 2014 года.

- Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей части по категориям персонала, а так же компенсационных выплат.

6.2. За каждый час ночной работы (с 10 часов вечера до 6 часов утра) производить доплату в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада).

6.3. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц – 10 и 25 числа. В случае задержки зарплаты на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

6.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.5. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

6.6. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников.

6.7. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке заработную плату в полном объеме (ст.409 ТК РФ).

## **7. Условия работы, охрана и безопасность труда.**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

- 7.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.
- 7.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководителям ДОЛ, своевременно обучать и инструктировать работников учреждения по технике безопасности.
- 7.3. Организовать своевременную выдачу работникам сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам (приказ Минтруда РФ от 29.04.2016 г. №201Н).
- 7.4. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников, не реже одного раза в год.
- 7.5. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте.
- 7.6. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и законом Алтайского края «Об охране труда в Алтайском крае» №36-ЗС от 7 мая 2007 г.
- 7.7. Обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст.212 ТК РФ).

## **8. Разрешение трудовых споров.**

- 8.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.
- 8.2. Требования трудового коллектива к работодателю формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора.**

- 9.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию.
- 9.2. Представительный орган работников в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её: при необходимости организует экспертизу, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.
- 9.3. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных



коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленным федеральным законом.

**10. Заключительные положения.**

10.1. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

10.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.