

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЛАГЕРЬ «ЧАЙКА»
ЧУЛЫМСКОГО РАЙОНА
на 2023-2026 г.г.

Представитель трудового коллектива

Ческидов Виталий Вячеславович



Директор МБУ ДОЛ «Чайка»

Кондратьева Наталья Николаевна



Принят на собрании
Трудового коллектива
«09» июня 2023 г.
Протокол № 1

Подписан «09» июня 2023 г.

Коллективный договор зарегистрирован отделом по труду администрации
Чулымского района

Регистрационный номер 08-23 « 10 » июня 2023 г.

Представитель отдела по труду

Наталья Николаевна Кондратьева
по труду



Н. Н. Кондратьева

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Новосибирской области и отраслевым тарифным соглашением по муниципальным учреждениям образования Чулымского района на 2023-2026 год и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном детском оздоровительном лагере «Чайка»
 - 1.2. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.
 - 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения в лице представителя трудового коллектива Ческидова Виталия Вячеславовича;
 - работодатель в лице , директора Кондратьевой Натальи Николаевны.
 - 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
 - 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
 - 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
 - 1.7. При смене формы собственности учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
 - 1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
 - 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 учреждения.
 - 1.12. Все спорные вопросы по толкованию реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
 - 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
 - 1.14. Перечень локальных нормативных актов:
 - Правила внутреннего распорядка.
 - Положение об оплате труда.
- ## **2. Трудовой договор**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами.
- 2.2. Трудовой договор с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок и определенный.
Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных (ст. 59 ТК РФ), либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не смогут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные (ст. 57 ТК РФ), в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др.
Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме.
- 2.5. О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении условий труда, предусмотренных 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 учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.7. Прекращение трудового договора работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 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 учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию работников по возникающей потребности, но не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В период направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ).

4. Высвобождение работников и содействие их в трудоустройстве.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников, Центр занятости населения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, за два месяца до его начала.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по (п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ) предоставлять свободное время от работы не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

- 5.2. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за ребенком, больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.4. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст. 124, 125 ТК РФ).
Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.
Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена, по выбору работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- 5.5. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.
Оплата отпуска производится не позднее, чем за три до его начала.
Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

6. Оплата труда.

- 6.1. Порядок и условие оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения (далее Положение)
- 6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Чулымского района.
- 6.3. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного ФЗ от 19.06.2000 № 82 ФЗ «О минимальном

размере оплаты труда» либо уровня заработной платы установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его принятия.

- 6.4. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются Работодателем в Положении, в пределах базового фонда оплаты труда. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляются приказом Работодателя.
- 6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 15 число.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Предоставлять по желанию работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- | | |
|--|------------|
| – бракосочетание (работника и детей) | – 3 к.дня |
| – день рождениеработника | – 1 к.день |
| – смерть родственника | – 3 к.дня |
| – чрезвычайная ситуация в доме | – 1 к.день |
| – за работу без больничного листа в течении года | – 3 к.дня |
| – переезд или перевозка мебели на новое место жительства | – 1 к.день |
| – женщинам, имеющим детей школьного возраста до 14 лет, предоставлять 1 сентября | 1 к.день |
| – день проводов детей в армию | – 3 к.дня |
- 7.2 Выплачивать за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждения- 25 % должностного оклада;
- сторожам за работу в ночное время- 50% должностного оклада.

8. Работодатель обязуется:

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

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда,

стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);

обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

обучение безопасным методам и приема выполнения работ, проверку знаний работников учреждения по охране труда.

- 8.2. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения.
- 8.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
- 8.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине .
- 8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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 не менее двух третей средней заработной платы.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- 8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и вид работы.
- 8.7. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.9. Оказывать содействие Государственным инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в учреждении.

9. Охрана труда и здоровья.

9.1. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- режим труда и отдыха;
- соответствующие требования условий охраны труда на каждом рабочем месте;
- приобретение и выдачу специальной одежды, моющих и дезинфицирующих средств, ветоши;
- обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж;
- проведение специальной оценки условий труда и определение уровней профессиональных рисков в сроки, установленные законодательством;
- недопущение работников к исполнению ими обязанностей не прошедших медицинский осмотр;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- утверждение и разработку инструкций по охране труда.

9.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение по технике безопасности;
- проходить обязательные медицинские осмотры;
- немедленно извещать своего работодателя о любой ситуации, которая может негативно повлиять на осуществление трудовой деятельности работника.

9.3. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;
- бесплатные медицинские осмотры;
- индивидуальные средства защиты;
- обучение и переподготовку;
- компенсации, на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда если условия труда на рабочем месте признаны вредными или опасными;
- санитарно-бытовые и лечебно-профилактическое обслуживания (санитарно-бытовые помещения, комнаты для отдыха, санитарные аптечки для оказания первой помощи, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи).

- 9.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет средств местных бюджетов и внебюджетных источников.
- 9.5. Работодатель обязан обеспечить расследование несчастных случаев на производстве и принятии мер по их устранению.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

- 10.1. Не допускается ограничение гарантированных законов социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.
- 10.2. Работодатель принимает решение с учетом мнения представителя работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.3. Работодатель с учетом мнения представителя работников рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (гл. 22 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Контроль за выполнением коллективного договора ответственности сторон.

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников.

- 11.4. Соблюдать установленным законодательством порядка разрешения индивидуальных коллективных трудовых споров, использовать возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.