

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между профсоюзом и администрацией муниципального бюджетного  
образовательного учреждения дополнительного образования детей  
«Центр детского творчества»  
на 2012 – 2015 годы.

Одобен на собрании трудового коллектива  
28.08.2012 год.

Коллективный договор зарегистрирован органами по труду Администрации  
Чарышского района

Регистрационный номер 22 от

« 15 » ноября 2012 год

Руководитель органа по труду

Е.В.Моор



Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Алтайского края «О социальном партнерстве в Алтайском крае»

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем, в лице директора МБОУ ДОД «Центр детского творчества» Т.С.Тереховой с одной стороны и работниками учреждения, от имени которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя профсоюзного комитета Л.Г.Романовой, с другой стороны.

1.2. Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем коллектива при разработке и заключении коллективного договора, в переговорах с администрацией по социально-трудовым вопросам.

1.3. Коллективный договор основывается на действующих нормах содержания в конституции РФ, Трудовом кодексе РФ.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор устанавливает социальные гарантии для работников учреждения и не ограничивает права работодателя в разрешении этих гарантий.

1.6. Стороны договорились в течение месяца подготовить и провести собрание работников, на котором;

- Избрать (обновить) состав комиссии по трудовым спорам, обучить ее членов, оказывать помощь в организации работы;
- Обновить состав (избрать) уполномоченных по охране труда, провести их обучение и организовать работу, также обновить состав совместных комиссий по охране труда;

#### 2. Обеспечение занятости.

2.1. Стороны исходят из того, что отношения для вновь принимаемых на работу оформляются заключением трудового договора и изданием приказа (ст. 56 ТК РФ).

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

2.3. Работодатель обязан ознакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, Уставом образовательного учреждения, Отраслевым тарифным соглашением, коллективным договором и другими нормативными документами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.4 Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца предоставить профком проекты приказов о сокращении численности штатов, планы – графики высвобождения работников с разбивкой по

месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства (82 ст. ТК РФ).

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеющие лица:

- предпенсионного возраста ( за два года до пенсии);
- отработавшие в учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

2.6. Высвобождающимся работникам гарантируются льготы, предусмотренные статьей 178, 179, 180 ТК РФ и предусмотренные при реорганизации и ликвидации учреждения.

2.7. Расторжение трудового договора работниками – членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям предусмотренным п. 2, пп «б» п. 3, п5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа учреждения при условии закреплении этого положения в коллективном договоре образовательного учреждения.

### **3. Оплата труда, материальное и моральное стимулирование.**

3.1. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц (получка до 15 и 20 числа месяца).

3.2. производить доплаты всем категориям работников согласно Приказа Гос. образования СССР от 20.08.1990 г. № 579.

3.3. Производить оплату работникам за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника за фактически отработанное время согласно ст. 151 ТК РФ.

3.4. В случае закрытия образовательного учреждения в связи с проведением ремонта, малой посещаемостью детей в летние месяцы, при участии работников учреждения в проведении ремонта и других хозяйственных работ согласно рабочего времени сохранить 100% заработной платы по основному месту работы.

### **4. Условия, безопасность и охраны и охрана труда.**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством нормативными правовыми актами по охране труда обязуется.

4.1. Выделять средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные ежегодным соглашением по охране труда (приложение № )

4.2. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда.

4.3. Обеспечить проведение медицинских осмотров 1 раз в год

4.4. Обеспечить бесплатной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты:

рабочий:

- костюм (халат) х/б 12 месяцев
- рукавицы комбинированные 2 месяца

4.5. Рассматривать заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда (ст.230 ТК РФ).

4.6. Стороны договорились, что:

администрация учреждения по каждому несчастному случаю на производстве организует с участием профкома комиссию по расследованию причин травм и оформлению акта формы Н-1 (ст. 229 ТК РФ).

4.7. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

-обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами;

-предоставлять 1 час в неделю для выполнения общественных работ.

4.8. Обеспечить гарантии работника на охрану труда, предусмотренных федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и законе Алтайского края «Охраны труда в Алтайского крае» (ст.219 ТК РФ).

#### **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Работодатель обязуется обновить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения. Ежегодно рассматривать их на собрании коллектива и при необходимости вносить изменения и дополнения в них.

5.2. Своевременно, не позднее чем за две недели до наступления календарного года, составлять по согласованию с профсоюзом график отпусков.

5.3. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только с согласия работника, с дополнительной оплатой или предоставлением отгулов (ст.74 ТК РФ)

5.4. При составлении сетки занятий учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы.

5.5. Для работников обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени устанавливается согласно графика, с ознакомлением под роспись.

5.6. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в случае свадьбы самого работника – 3 дня, свадьба детей – 3 дня, на похороны близких родственников в – 4 дня (ст. 128 ТК РФ).

#### **6. Гарантии профсоюзной деятельности.**

Права и гарантии профсоюзного комитета определяются законом о профессиональных союзах, их правах и гарантиях, Трудовым кодексом РФ, Уставом учреждения.

Работодатель обязуется:

6.1. Ежемесячно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские взносы (ст.372 ТК РФ).

6.2. Работников, являющихся членами профсоюзного комитета не подвергать дисциплинарным взысканиям без предварительного согласования с профкомом (ст.392 ТК РФ)

6.3. Не увольнять по инициативе работодателя членов профсоюза без предварительного согласования с профкомом, председателя – без согласия районного комитета (ст.373 ТК РФ)

## **7. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

7.1. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам труда и другим социально-экономическим вопросам. Предоставлять администрации учреждения предложения от членов профсоюза, направленные на улучшение трудовых гарантий и условий труда, а также осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, соглашением по охране труда.

7.2. Осуществлять контроль за тем, чтобы каждого работника при приеме на работу знакомили с :

- коллективным договором;
- приказом о приеме на работу;
- режимом работы и отдыха;
- условиями оплаты труда;
- правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3. Контролировать правильность расходования заработной платы и надтарифного фонда.

7.4. Установить постоянный контроль за соблюдением работниками требований по охране труда.

7.5. Отстаивать права работников образовательного учреждения в случае нарушения работодателем нормативных требований к условиям и охране труда при реальной угрозе здоровью работников.

7.6. Осуществлять контроль за обучением и своевременным проведением инструктажей по технике безопасности работников учреждения, проверкой знания правил по охране труда, лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, обеспечением спецодеждой, своевременным расследованием несчастных случаев на производстве и оформлением актов формы Н-1.

7.7. Осуществлять контроль за обучением и проведением инструктажей по технике безопасности и пожаротушения.

7.8. Установить контроль за правильностью предоставления отпусков.

7.9. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное их заполнение после прохождения работниками аттестации.

8. Контроль за выполнением Коллективного договора.

8.1. Стороны, подписавшие Коллективный договор признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

8.2. Стороны, подписавшие Коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании работников учреждения.

8.3. Коллективный договор действует в течение 3 лет, до подписания нового договора.

8.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течении срока его действия производятся по взаимной договоренности и оформляются в виде

предложения, которое регистрируется в отделе по труду администрации Чарышского района.

8.5.Невыполнение или неудовлетворительное выполнение обеими сторонами обязательств по коллективному договору влечет меры ответственности, предусмотренные ст.54 и ст.55 ТК РФ, ст. 25 и ст.27 Закона «О коллективных договорах и соглашениях».



Директор МБОУ ДОД  
«Центр детского творчества»

Т. С. Терехова

Председатель профкома

Л.Г.Романова