

**РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**  
(направляется в Главное управление труда и занятости Курганской области)

**Муниципальное образовательное учреждение  
дополнительного образования детей  
«Катайская детская школа искусств»**

641700, Курганская область, г. Катайск, ул. 30 лет Победы, 4  
тел. 8 (35251) 2-10-73

Зарегистрировано  
« 12 » ноября 20 11 г.  
№ регистрации 17-05020



1. Стороны, подписавшие коллективный договор:
  - 1.1. Представитель работодателя:  
директор Бардакова Наталья Валентиновна
  - 1.2. Представитель работников:  
председатель профсоюзного комитета Марова Ирина Николаевна
2. Договор подписан « 15 » ноября 20 11 г.
3. Срок действия договора  
с « 15 » ноября 20 11 г. по « 15 » ноября 20 11 г.
4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:  
регистрационные листы изменений № \_\_\_\_\_
5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора  
\_\_\_\_\_
6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Согласовано:* \_\_\_\_\_  
*Председатель профкома*  
*Марова И.Н.*

*Утверждаю:* \_\_\_\_\_  
*Директор МОУ ДОД*  
*«Катайская ДШИ» Бардакова Н.В.*  
*«25» ноября 2011 г.*

# *Коллективный трудовой договор работников*

*Муниципального образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
«Катайская детская школа искусств»*

**г.Катайск  
2011 г.**

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Катайская детская школа искусств», и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Катайская детская школа искусств», представленный в лице директора Бардаковой Натальи Валентиновны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице её председателя Маровой Ирины Николаевны.

1.3. При составлении проекта коллективного договора стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).

1.4. Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива. (Протокол или выписка из протокола общего собрания прилагается к коллективному договору).

1.5. Коллективный договор подписывается сторонами в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии). При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективный договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также может содержать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлить на три года (ст.43 ТК РФ).

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации - в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.11. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора;

виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в управление труда.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

## 2. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный не более 5 лет.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а так же с генеральным, региональным и отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. С целью сохранения численности работников и содействия их занятости работодатель обязуется:

- временно приостановить найм новых работников на вакантные рабочие места;
- проводить переобучение работников, создавать новые рабочие места.

2.4. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников:

- сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ);

- предоставлять отпуска без сохранения заработной платы или с частичной оплатой;

- предусматривать первоочередное увольнение временных работников;
- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзной организации.

2.5. Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

2.6. Работодатель обязуется выплачивать дополнительную компенсацию работнику в размере 2-х месячного среднего заработка в случае расторжения с ним трудового договора при ликвидации организации, сокращении численности или штата с письменного согласия работника без предупреждения об увольнении его за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют такие лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 5 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.8. В случае если обстоятельства связанные с изменением организационных и технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

### **3. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:  
для педагогических работников – не более 36 часов;  
для рабочих и служащих не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.2. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели - 6 дней (ст. 190 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Перерывы для кормления работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ)

3.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

3.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени с письменного заявления работника производится на условиях совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учётный), установленный для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранён от работы в соответствии с частью второй или четвёртой статьи 73 ТК РФ.

3.6. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Выходным днем является воскресенье. При сменном режиме работы могут устанавливаться и другие дни отдыха.

- 3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).
- 3.8. Работникам (кроме педагогических работников) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы в организациях культуры с 1 января 2009 года: от 2 до 5 лет – 6 календарных дней;  
от 5 до 10 лет – 12 календарных дней;  
свыше 10 лет – 18 календарных дней, в случае, если федеральным законодательством не предусмотрены дополнительные отпуска большей продолжительности.
- 3.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).
- 3.10. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).
- 3.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, имеющим удостоверения по «Маяку», в соответствии с законодательством РФ.
- 3.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120Т К РФ).
- 3.13. Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).
- 3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).
- 3.15. Отдельные категории работников имеют право на отпуск в определенное время или, по их желанию, в любое удобное для них время, например, рабочие и служащие моложе 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, участники Великой Отечественной войны и другие.
- 3.16. По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).
- 3.17. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:
- женщинам-работницам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК);
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
  - работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
  - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников- до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).
- Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по заявлениям работников.

#### **4. Оплата труда**

4.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением по оплате труда (Приложение № 3 к коллективному договору).

4.2. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

- ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- выплачивать заработную плату до 15 и до 30 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 – среднемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).

4.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой % (денежной компенсацией) в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

4.6. Установление разрядов работникам производится по Единой тарифной сетке в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками с учетом образования и опыта работы, утверждаемой Законом Курганской области

4.7. Работодатель устанавливает систему стимулирующих выплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

4.9. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

4.10. Доплаты за работу в ночное время (с 10 часов вечера до 6 утра) устанавливаются в размере 35% от тарифной ставки (оклада), с учетом мнения представительного органа работников (ст. 154 ТК РФ)

## **5. Социальное развитие организации, социально-трудовые гарантии.**

5.1. Юбилерам (55, 60 лет), проработавшим в организации более 10 лет, вручать ценные подарки из средств организации на сумму 500 рублей.

5.2. Организовать торжественные проводы выходящих на пенсию работников организации.

5.3. Работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго образования данного уровня предоставлять отпуска с сохранением средней заработной платы (или оклада).

5.4. В случае смерти работника организации оказывает помощь в организации похорон.

5.5. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных Правительством РФ.

## **6. Охрана труда.**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.

6.1.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

6.1.3. Принять меры по реализации Соглашения по охране труда (Приложение № 4).

6.1.4. Обеспечить приоритетность финансирования Соглашения по охране труда и других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательства по охране труда.

6.1.5. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.7. Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности (Приложение № 5) за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

6.1.8. Обеспечить работников в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 7) и Перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства (Приложение № 6) за счет средств организации сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам.

6.1.9. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.

6.1.10. Устанавливать с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного представительного органа работников доплату к тарифной ставке (окладу) в размере 12% уборщикам за работу с вредными условиями труда (уборка туалетов).

6.1.11. Обеспечить обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников.

6.1.12. Обеспечить совместно с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным представительным органом работников проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации.

6.1.13. Обеспечить участие представителей выборного профсоюзного органа организации или иного уполномоченного представительного органа работников в расследовании несчастных случаев на производстве.



## **6.2. Выборный профсоюзный орган обязуется:**

6.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

6.2.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

6.2.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

6.2.4. Проводить обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

## **6.3. Работники обязуются:**

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

6.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).