


Представитель работодателя -
директор МБУ ДО «Станция
юных техников г. Улан-Удэ»


И.Г. Филатов
«12» 07 2023 г.

Представитель работников -
председатель Совета трудового
коллектива МБУ ДО «Станция
юных техников г. Улан-Удэ»


А.Г. Купцов
«12» 07 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения Дополнительного образования
«Станция юных техников г. Улан-Удэ»
на 2023 – 2026 годы

Настоящий коллективный договор принят на общем собрании работников
Муниципального бюджетного учреждения Дополнительного образования
«Станция юных техников г. Улан-Удэ»,
протокол от «29» 06 2023 года, № 22

Администрация г.Улан-Удэ
Комитет экономического развития и туризма
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«14» июля 2023 г.
Регистрационный № 119
И.С. Степанов
(Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)
Подпись 

г. Улан-Удэ

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Станция юных техников г. Улан-Удэ».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников г. Улан-Удэ» (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - Председателя Совета трудового коллектива МБУ ДО «Станция юных техников г. Улан-Удэ» Купцова Алексея Генриевича;

- работодатель в лице его представителя – директора Филатова Павла Григорьевича.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Председатель Совета трудового коллектива МБУ ДО «Станция юных техников г. Улан-Удэ» обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.11. В течение срока действия коллективного договора (3 года) ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Социальное партнерство

2.1. Стороны признают важность социального партнерства и делового сотрудничества, проявления доверия и заинтересованности. В совместной деятельности выступают в качестве равноправных и конструктивных партнеров.

2.2. Взаимоотношения работодателя и работников учреждения строятся на следующих принципах трудовой этики:

- проведение открытой политики на всех этапах работы с персоналом: при отборе, заключении трудового договора, профессиональном и карьерном росте, обучении, выплате заработной платы и компенсаций, применении поощрений, увольнении;
- создание условий для профессионального совершенствования работников и наращивания трудового потенциала;
- обеспечение безопасности рабочих мест;
- предоставление социальных гарантий;
- поощрение преемственности (наставничества, передачи передового опыта и т.п.);
- поощрение творческой инициативы;
- поддержание и дальнейшее развитие сложившихся в учреждении традиций;
- соблюдение всеми работниками норм и правил трудовой этики;
- взаимное уважение, сдержанность и тактичность;
- недопущение сквернословия, демонстрации плохого отношения к коллегам, проявления грубости, несдержанности и агрессии, кражи имущества учреждения;
- создание конструктивных профессиональных отношений с коллегами, руководителями и подчинёнными;
- использование рабочего времени и технологического оборудования только для выполнения своих служебных обязанностей;
- поддержание авторитета, уважения и доброго имени работников и учреждения в целом (в высказываниях, отзывах и т.п.);

- соблюдение делового стиля в одежде.

2.3. Стороны обязуются осуществлять социальное партнерство посредством:

- проведения взаимных консультаций (переговоров) по вопросам принятия локальных нормативных актов; обеспечения гарантий трудовых прав работников учреждения;

- обсуждения вопросов о работе учреждения, программ (планов) развития учреждения;

- участия представителей в работе коллегиальных органов управления; в разрешении трудовых споров;

- предоставления работодателем информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- другие формы, определенные законодательством.

2.4. Стороны утверждают перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение об оплате труда;

- Соглашение по охране труда;

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- График отпусков;

- Должностные инструкции работников;

2.5. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- согласование с Общим собранием работников или учёт мнения Общего собрания работников;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- участие в производственных совещаниях представителя профсоюзного комитета;

- другие формы.

2.6. Стороны признают право:

2.6.1. Руководителя, на:

- заключение трудовых договоров, их изменение и расторжение в соответствии с требованиями законодательства;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского осмотра при заключении трудового договора.

2.6.2. Право работников, на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии с законодательством РФ;
- представление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объёме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращённую для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск; в т.ч., длительный без сохранения заработной платы сроком до одного года через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обращение в органы государственной власти, местного самоуправления, в вышестоящие органы;

2.6.3. Право Общего собрания работников:

- рекомендовать своего представителя на участие в составе комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- на учет мнения при составлении тарификации работников и распределении учебной нагрузки на очередной учебный год;
- на реализацию установленных Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» прав и гарантий;
- на получение от работодателя информации по вопросам:
 - реорганизации или ликвидации учреждения;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором. Вносить по этим вопросам предложения в органы управления учреждением и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

2.7. Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности учреждения является общей задачей, в связи с чем принимают на себя следующие обязательства:

2.7.1. Работодатель обязуется:

- добиваться наиболее полного финансирования учреждения;
- своевременно комплектовать учреждение необходимыми кадрами, воспитанниками, оборудованием;
- способствовать внедрению новых профессиональных методик;
- проводить работу по повышению квалификации педагогов;
- обеспечить безопасность условий труда, осуществлять мероприятия, направленные на сохранение и поддержание здоровья работников;
- один раз в год информировать Общее собрание работников об итогах деятельности учреждения (в том числе и финансовой);
- своевременно рассматривать просьбы, жалобы, заявления, предложения работников (срок рассмотрения текущих вопросов 3 дня, сложных – 9 дней);
- не препятствовать проведению индивидуальных и коллективных форм защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- содействовать работе уполномоченных лиц по охране труда;
- признаёт Общее собрание работников единственным полномочным представителем трудового коллектива;
- рассматривать предписания Общего собрания работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах.

2.7.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, другие локальные нормативные акты, действующие в учреждении;
- бережно относиться к имуществу учреждения, соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии и воды, не допускать кражи имущества учреждения.

2.7.2.1. Кроме того, педагогические работники учреждения обязуются:

- принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ в свои образовательные программы;
- быть примером для учащихся;

- постоянно повышать своё педагогическое мастерство, внедрять современные технологии в образовательном процессе и в изготовлении моделей;

- быть активным участником улучшения деятельности учреждения:

- участие в конкурсах, участие в регулярных творческих и спортивных мероприятиях; выдвижение общим собранием кандидатур работников для присвоения им почётных званий, награждения почётными грамотами, ценными подарками, объявления благодарности и других поощрений.

3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. 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.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. По согласованию работника и работодателя трудовой договор может быть заключен на определенный срок.

По инициативе работодателя срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия, которые стороны посчитают обязательными.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Работодатель обязан установить объем учебной нагрузки при наличии условий для этого не менее, чем на ставку заработной платы. При желании работника, работодатель имеет право установить объем учебной нагрузки менее, чем на ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до их ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

3.6. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года, может быть уменьшен или увеличен по инициативе работника в текущем учебном году. Объем учебной нагрузки педагогам дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов дополнительного образования может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если педагоги дополнительного образования, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в объеме, превышающем ставку заработной платы, если этот объем был оговорен в трудовом договоре или приказе руководителя и не носил временного характера.

3.8. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами дополнительного образования.

3.9. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения числа обучающихся;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя;

- восстановления на работе педагога дополнительного образования, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

3.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Письменное согласие работников на работу в измененных условиях необходимо.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом, работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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.

3.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

- работодатель с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (не менее двух раз в течение 3 лет: педагогическое и информационное обучение по 72 часа).

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

4.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

4.2.4. Предоставлять 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, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

4.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4.2.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять общее собрание работников в письменной форме о сокращении численности или 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, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

5.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.1.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ (семейным - при наличии двух или более иждивенцев нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении 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; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.2. 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.

5.2.3. 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 работников.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком выхода на работу (вахтер, сторож), а также условиями трудового договора.

6.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени или учебной нагрузки является сверхурочной.

6.1.4. 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 восемнадцати лет);
- по просьбе работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением установленной формы.

6.1.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога дополнительного образования, не допускающего значительных перерывов между занятиями. Расписание составляется не более 6 часов в день с соблюдением санитарных норм и учёта особенностей характера педагогического труда. Рабочее время педагога дополнительного образования складывается из объёма учебной нагрузки, которая устанавливается из количества часов по учебному плану и

программам, а также времени, которое затрачивается на иную педагогическую работу. К рабочему времени относится занятость педагогических работников в заседаниях методических, педагогических советов и т.д. (п.5 ст. 92 ТК РФ, ст. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»). Педагогам дополнительного образования, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Продолжительность рабочего времени методистов - 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени руководителей структурных подразделений - 40 часов в неделю. За участие педагогов, руководителей структурных подразделений и методистов с мероприятиях, согласно плану работы учреждения, совпадающих с выходными днями, им предоставляется отгулы.

Продолжительность рабочего времени руководителей учреждения и других руководящих административных работников - 40 часов в неделю на условиях ненормированного рабочего дня. К ним относятся директор, зам. директора по УВР, зам директора по АХЧ, руководитель структурного подразделения. Выходные дни – суббота и воскресенье. (пр. Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601). «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

Сторожа, вахтёры, гардеробщики работают в режиме гибкого времени (ст. 102 ТК РФ), по графику, утвержденному руководителем учреждения.

Продолжительность рабочего времени младшего обслуживающего персонала (рабочие по обслуживанию и ремонту зданий, уборщики, дворники, водитель) – 40 часов в неделю, выходной – суббота, воскресенье.

6.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета и т.п.), педагог дополнительного образования вправе использовать по своему усмотрению.

6.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Учитывая направленность образовательной программы учреждения – «программы дополнительного образования детей спортивно-технической направленности» с письменного согласия работников и по письменному распоряжению работодателя допускается привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни для проведения спортивных и иных мероприятий, а также участия в них, согласно плану-мероприятий учреждения на очередной учебный год. В данном случае, работнику, по его желанию, предоставляется другой день отдыха. При этом, работа независимо от количества проработанных часов во время спортивных и иных мероприятий (но не более средней продолжительности рабочего дня, исходя из нормы часов за ставку заработной платы) считается полным рабочим днем.

6.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.1.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической и другой педагогической, организационной работе, а также к работе по подготовке учебных кабинетов к началу учебного года в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с ознакомлением работника под роспись не менее чем за месяц до его введения.

Любая педагогическая работа не должна увеличивать продолжительности рабочего времени педагога, установленного за ставку заработной платы (пропорционально учебной нагрузке), либо должностного оклада.

Проведение заседаний педагогического совета, методических объединений, общих собраний трудового коллектива в период школьных каникул осуществляется в пределах установленной учебной нагрузки или рабочего времени по занимаемой должности (Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601).

6.1.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени и в соответствии с законодательством.

6.1.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней).

6.2.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьёй 128 Трудового кодекса РФ, а также:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - три дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - три дня;

- проводов детей в армию - три дня.

- в случае смерти близкого родственника работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней. В заявлении работник должен указать: продолжительность отпуска, какие родственные отношения были у него с умершим (например, мать, отец, брат, сестра и т. д.). К заявлению необходимо приложить копии свидетельства о смерти родственника и документов, подтверждающих родство (свидетельства о рождении, а также свидетельства о браке на случай, если сотрудница вышла замуж и сменила фамилию).

6.2.3. Предоставлять педагогическим работникам (по их личному заявлению) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.3. Предоставлять педагогическим работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня после каждой вакцинации.

6.3.1. Оплачиваемые дни отдыха, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с портала госуслуг.

6.3.2. Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

6.3.3. Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлениям по 2 дня после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

6.4. Предоставлять отгула работнику за сдачу донорской крови, в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

6.4.1. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

6.4.2. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

6.4.3. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим, дни отдыха (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ)

6.5. В учреждении установлен следующий режим работы (по должностям):

- педагоги дополнительного образования - по расписанию учебных занятий, утвержденному директором;

- вахтеры, сторожа, уборщики служебных помещений, гардеробщики работают в режиме гибкого времени по графику выходов на работу, утвержденному директором учреждения (ст. 102 ТК РФ);

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, механики и водители – с 08:30 до 17:30 часов, выходной: суббота, воскресенье;

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе, руководители структурных подразделений, секретарь руководителя - с 08:30 до 17:30 часов, выходной: суббота, воскресенье;

- методисты за 1 (одну) ставку заработной платы с 08:30 до 17:00 часов каждый день с понедельника до четверга включительно (36 часов), Методисты за 1 (одну) ставку заработной платы, получающие доплату за выполняемую работу по совместительству с 08:30 до 17:30 часов каждый день с понедельника до четверга включительно (40 часов). Выходной день: суббота, воскресенье.

- дворник с 08:30 до 17:30 часов, по согласованию с работником может быть установлено другое время начала работы, но не более по 8 часов в день; выходной: суббота, воскресенье;

- перерыв на обед для всех работников с 12:00 до 13:00 часов, во всех других случаях, перерыв на обед не должен быть менее 30 минут в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

6.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, принятой в учреждении на основе Положения об оплате труда работников.

7.1.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад, (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.1.3. Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее – работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»).

Должности руководителей учреждений, заместителей и главного бухгалтера не входят в профессионально-квалификационные группы.

Размер должностного оклада (ставки) конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы с учетом требований Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников образования, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

Согласно статей 129 и 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставки), компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

7.1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе занятия с учебными объединениями, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного

процесса) по указанным выше причинам (приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2006 года № 536).

7.1.5. 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). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. При внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с общим собранием работников, соблюдая процедуру при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

7.2.2. Заработную плату выплачивать работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

7.2.4. Установить размер повышения оплаты труда за работу в ночное время 35 процентов части оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время.

7.2.5. Возмещать 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 по основаниям ст. 234 ТК РФ.

Время простоя оплачивать:

- по вине работодателя - в размере средней заработной платы работника;

- по не зависящим от работника и работодателя причинам - в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

- простой в работе по вине работника оплате не подлежит.

7.2.6. Работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивать в двойном размере.

7.2.7. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день (по письменному заявлению работника) предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

7.2.8. Компенсировать педагогическому работнику напряженность работы, вызванной превышением в группе количества учащихся установлением доплаты в размере 10% оклада.

7.2.9. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной

сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

7.2.10. Извещать работников обо всех изменениях, определенных сторонами условий трудового договора не позднее, чем за 2 дня, за исключением причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства).

7.2.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет материальную ответственность в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации за каждый день просрочки. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (Приказ Роструда от 11.11.2022 г. № 253 "Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства").

7.2.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.3. Привлечение работников к выполнению в учреждении ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Стороны договорились, что работодатель:

8.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.1.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.1.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

8.1.4. Организует в учреждении комнату (место) для приема пищи работниками учреждения.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязан:

9.1.1. Обеспечить право работников учреждения на безопасные условия труда и охрану труда:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих

государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

9.1.2. Заключение с работниками учреждения Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, необходимых финансовых средств, ответственных должностных лиц. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

9.1.3. Организовать систему административно-общественного (3-х ступенчатого) контроля вопросов охраны труда с участием руководителя учреждения, заместителя директора по административно-хозяйственной части, заместителя директора по учебно-воспитательной работе и работника, на которого возложены функции по охране труда.

9.1.4. Проводить обучение руководителя, работника, на которого возложены функции по охране труда за счет средств работодателя в аккредитованных учебных заведениях в сроки, установленные руководящими документами.

9.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (ст. 22 ТК РФ).

9.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

9.1.10. 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 работника (ст. 216.1 ТК РФ).

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

9.1.12. 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.

9.1.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в т. ч. и в случае непроведения специальной оценки условий труда в соответствии с отраслевыми перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

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

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

9.1.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

9.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных санитарно-гигиенической подготовки (ст. 11 ФЗ от 30.03.99 г. № 52-ФЗ), обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривать в 3-х дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

24 (убавляет и маре) листов
цифрами прописью

Должность Директор

Подпись И.Г. Филинов

« 12 » июль 20 23 г. М.П.



РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ Г. УЛАН-УДЭ
Комитет экономического развития
и туризма



БУРЯАД УЛАС
УЛААН-УДЭ ХОТЫН ЗАХИРГААН
Эд засагай хугжэлтын
ба аяншалгын хороон

Ленина ул., д.54, г. Улан-Удэ, 670000, тел.: (3012) 21-86-77, e-mail: ker@ulan-ude-eg.ru

№ 509 от 03.08.2023г

МБУ ДО «Станция юных техников
г.Улан-Удэ» ул. Московская, д.12Б

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Комитет экономического развития и туризма Администрации г. Улан-Удэ сообщает, что Коллективный договор МБУ ДО «Станция юных техников г. Улан-Удэ» от 12.07.2023г зарегистрирован

«14» июля 2023 года, регистрационный номер 134

При регистрации Коллективного договора не выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

И. о. председателя Комитета

Д.Б. Дашиева