

Директор
МБОУ ДО МУЦ

Е.А. Сворцова



2021 г.

Председатель ПК
МБОУ ДО МУЦ

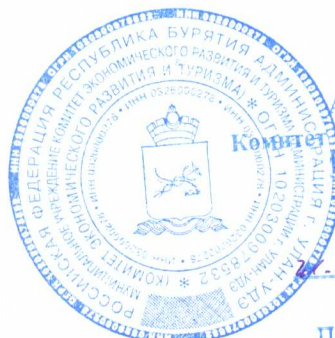
И.С. Алексеева



2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и трудовым коллективом
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Межшкольный учебный центр г. Улан-Удэ»
на 2021-2024 годы



Администрация г.Улан- Удэ
экономического развития и туризма
АРЕГИСТРИРОВАН
«11» ноября 2021 г.
Регистрационный № 179
И.С. Алексеева И.С.
(Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)
Подпись И.С. Алексеева

Принят на общем собрании
трудового коллектива
Межшкольного
учебного центра г. Улан-Удэ
«9» ноября 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор, заключён между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в коллективе Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр г. Улан-Удэ» (далее – МБОУ ДО МУЦ).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – 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 образовательного учреждения МБОУ ДО МУЦ, 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 и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работники МБОУ ДО МУЦ, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации.

1.3.2. Работодатель в лице руководителя – директора Скворцовой Е.Л.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ДО МУЦ.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в следующих случаях:

1.6.1. Изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения в течение всего срока реорганизации.

1.6.3. При смене формы собственности учреждения в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6.4. При ликвидации учреждения в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Стороны определяют следующие формы взаимодействия работодателя и работников в управлении организацией, в том числе через профсоюзный комитет:

- учёт мнения трудового коллектива по согласованию с профсоюзным комитетом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определённые Трудовым Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

2. Трудовой договор и гарантии занятости

2.1 В соответствии со статьёй 68 ТК РФ при приёме на работу работодатель обязан ознакомить под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, в том числе с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников МБОУ ДО МУЦ.

2.2 В соответствии со статьёй 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работника и в письменной форме.

2.3 Если в условиях трудового договора работника предусматриваются социальные льготы или гарантии (в частности: улучшение жилищных условий, работника, предоставление ссуд и т.д.) заключение такого договора должно производиться с уведомлением профсоюзного органа.

2.4 В соответствии со статьями 58, 59 ТК РФ заключать **срочные** трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5 При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных статьёй 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют:

- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;
- работники, до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;

2.6 При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента учащихся, установленной законом «Об образовании».

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида – до достижения им 18 лет);

- увольнения членов Профсоюза без учёта мотивированного мнения профкома согласно статьям 82 ТК РФ, 373 ТК РФ.

2.7 При освобождении работников по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- Информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профкома – не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку) – не менее, чем за 2 месяца до увольнения;

- В соответствии со статьёй 180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора **без предупреждения** за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

- Согласно статье 180 ТК РФ о предстоящем увольнении работники предупреждаются не менее чем за 2 месяца до увольнения, работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении, т.е. расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации **без предупреждения** работников персонально и под роспись не допускается.

- создавать меры для профессиональной подготовки, переподготовки **высвобождаемых** лиц

2.8 В соответствии со статьёй 178 ТК РФ выплачивать работникам **выходное пособие** при расторжении трудового договора в размере двухнедельного среднего заработка:

- в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, или признания работника полностью неспособным;

- в связи с призывом на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;

- в связи с восстановлением на работу работника, ранее выполнявшего данную работу;

- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

2.9 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в любом случае производить с предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.10 Педагогические работники имеют право свободно распоряжаться своими способностями, заключать коллективные и индивидуальные контракты с администрацией школы и другими организациями на выполнение конкретных работ (чтение платных лекций, проведение платных консультаций и др.). Изменение условий контрактов может иметь место только по соглашению сторон. При использовании помещений, оборудования или интеллектуальной собственности МБОУ ДО МУЦ, условия контракта с другими организациями согласуются с администрацией МБОУ ДО МУЦ.

2.11 Привлечение работников учреждений образования на иные, не обусловленные трудовым договором работы, возможно только при наличии производственной необходимости и личного согласия работника. В остальных случаях (кроме работ по поддержанию порядка в помещениях и на территории МБОУ ДО МУЦ и работ по обеспечению техники безопасности) такие работы выполняются на основании письменных трудовых соглашений между работодателем и работником с оформлением приказа по образовательному учреждению, в котором предусматривается срок выполнения конкретной работы и размер её оплаты.

2.12 Руководитель образовательного учреждения не должен допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников. Увольнение работников образовательных учреждений по пункту 1 статьи 81 ТК РФ возможно только по окончании учебного года в соответствии с действующим законодательством.

2.13 Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- а) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- б) при появлении работника в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического опьянения или токсического опьянения;
- в) работникам, не прошедшим медицинское освидетельствование на профессиональную пригодность в соответствии с законодательством;
- г) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

2.14 Педагог реализуют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности 1 раз в 3 лет бесплатно в межаттестационный период. При желании работника дополнительно повысить свою квалификацию, он вправе это осуществить за свой счёт и по согласованию с работодателем.

Осуществлять оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы повышающий коэффициент за квалификационную категорию выплачивается по всем должностям.

2.15 Стороны договорились, что работодатель создаёт необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами учреждений образования. При направлении работников на курсы повышения квалификации за ними сохраняется средняя заработная плата.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1 Нормальная продолжительность рабочего времени при пяти дневной рабочей неделе для работников учреждений образования не может превышать 40 часов.

3.2 Наполняемость групп устанавливается локальным актом учреждения.

3.3 Продолжительность ежедневной работы устанавливается Правилами внутреннего распорядка, Уставом МБОУ ДО МУЦ, трудовым договором, а также расписанием и годовым календарным графиком. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная действующим законодательством.

3.4 Составление расписания занятий на полугодие осуществляется с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов. В расписании предусматриваются, по возможности, дни для методической работы и повышения квалификации, в течение рабочей недели с учётом специфики образовательного учреждения и при наличии учебной нагрузки не более 1,5 ставок.

3.5 Учебная нагрузка на новый учебный год согласовывается с трудовым коллективом с соблюдением преемственности преподавания и интересов детей. Объём учебной нагрузки, а также её характер сохраняется на протяжении учебного года, за исключением личного заявления педагога, случаев уменьшения количества часов по учебному плану. Объём учебной нагрузки педагога на новый учебный год устанавливается до ухода в отпуск.

3.6 Неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) предоставляется по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам,
- женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 16 лет),
- отцам-одиночкам;
- по рекомендации ВТЭК;
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7 Дополнительные дни отдыха предоставляются по просьбе работников одному из родителей, имеющих детей инвалидов в возрасте до 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам статьи 262 ТК РФ.

3.8 В соответствии со статьёй 95 ТК РФ установить продолжительность рабочего дня накануне не рабочих праздничных сокращением рабочего времени на один час для работников с 40 часовой неделей.

3.9 В соответствии со статьёй 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно, только в исключительных случаях и с письменного согласия работника, с оформлением соответствующего приказа, а именно:

- для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения

последствий аварии или стихийных бедствий;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;

- в иных случаях, с письменного согласия работника, и по *согласованию с профсоюзным комитетом*, а именно: при проведении культурно – массовых, спортивных и иных подобных мероприятий;

- во время итоговой аттестации обучающихся.

3.10 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии статьёй 153 ТК РФ.

3.11 В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производить оплату такой работы согласно законодательству.

4. Отпуск

4.1 Согласно статье 123 ТК РФ график отпусков утверждается, работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков доводится до работников своевременно и персонально. Выплата средней заработной платы за время отпуска производится накануне ухода в отпуск, но не позднее, чем за 3 дня его начала (статья 136 ТК РФ). В случае задержки оплаты отпуска работник вправе требовать переноса отпуска на количество дней задержки выплаты.

4.2 Согласно статье 125 ТК РФ при разделении отпуска по частям, хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 дней.

4.3 По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск, по соглашению с администрацией, может быть перенесён на другое время.

4.4 Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак самого работника - 3 дня
- в случае бракосочетания члена семьи работника - до 3 дней
- работнику – отцу в связи с рождением ребёнка - до 3 дней
- в связи с похоронами родных и близких - до 5 дней

4.5 Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника работодателем о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.6 В соответствии со статьёй 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в учреждении первый год, предоставлять летом ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объёме по соглашению сторон.

4.7 Предоставлять работникам очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

4.8 Предоставлять сверх основного ежегодного отпуска дополнительные **оплачиваемые** отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- за работу в северных районах - 8 календарных дней (примечание: указанная норма сохраняется в соответствии с частью 1 статьи 116 ТК РФ и действующим Законом РФ от 19.02.1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»);

- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (продолжительность отпусков по тем или иным категориям таких работников установлена законодательством).

4.9 Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности.

5. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации

5.1. Оплата труда работников центра устанавливается:

- на основании Трудового кодекса РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда;
- на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом в части тарифных ставок, а также размеров должностных окладов педагогических работников;
- в соответствии с Коллективным договором, Положением об оплате труда в части доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера.

5.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности не входящих в круг основных обязанностей работника, распределяются Управляющим советом учебного центра, по представлению директора учебного центра и с учетом мнения профсоюзного органа.

С целью реализации данного права работодателем учебного центра разрабатывается Положение об оплате труда и материальном стимулировании МУЦ г. Улан-Удэ, которое принимается на собрании коллектива по согласованию с профкомом и утверждается директором.

5.3. Дополнительная оплата труда работникам осуществляется:

- за выполнение педагогическими работниками дополнительных объемов работ, превышающих объем педагогической нагрузки сверх нормы, установленной Положением о планировании учебной нагрузки - в форме почасовой оплаты труда;
- за выполнение иными категориями работников дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, установленным трудовым договором и должностной инструкцией по основному месту работы, - в форме вознаграждения на основании договора гражданско-правового характера;
- за выполнение конкретного объема работ (услуг), требующих профессиональных навыков и квалификации работников;
- за другие виды работ.

5.4. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда устанавливается:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в размерах, предусмотренных действующим законодательством (ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим договором, а именно:
 - при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания;
 - при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; при сверхурочной работе;
 - при работе в выходные и нерабочие, праздничные дни; при работе в ночное время.
- за труд в особых условиях, по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) по перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному Правительством РФ (ст. 147 ТК РФ).

5.5. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ:

- по вине работодателя - в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
- не по вине работодателя и работника - в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) работника;
- по вине работника - не оплачивается.

5.6. Выплата заработной платы работникам МУЦ производится только в денежной форме (ст. 131 ТК РФ).

5.7. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ выплата заработной платы работникам центра, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках.

5.8. Сроки выплаты аванса за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц устанавливаются 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным месяцем соответственно.

5.9. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчётного листка, с указанием в нём составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдачи на руки.

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

5.11. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

5.12. Работодатель и (или) представители работодателя, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. 142 ТК РФ и ст. 236 ТК РФ.

5.13. Выплаты социального характера осуществляются с учетом мнения профсоюзного органа из средств профсоюза.

Основные направления расходов на эти цели:

- культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа;
- оплата путевок в детские оздоровительные лагеря для детей сотрудников, в санатории-профилактории, в санатории для работников комбината, на приобретение новогодних подарков для детей сотрудников;
- проведение праздничных мероприятий по случаю знаменательных дат.

5.14. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федеральных законов "Об основах обязательного социального страхования", "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;
- обязательной постановкой центра на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные действующим законодательством (НК РФ).

5.15 Своевременно проводить тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения соответствующего решения *аттестационной комиссии*.

5.16 Включать в состав аттестационной комиссии представителей профсоюза.

5.17 В соответствии со статьёй 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику, материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

5.18 В соответствии со статьёй 379 ТК РФ, в целях защиты своих трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

5.19 В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических и руководящих работников:

5.19.1 во время отпуска по уходу за ребёнком при выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается в индивидуальном порядке, но не более, чем на один год.

5.19.2. в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии, сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.20 В соответствии с Рекомендациями о порядке исчисления заработной платы работников образовательного учреждения, указанных в письме Минобразования России и Профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 г. № АФ-947/96, применять почасовую оплату за часы, проведенные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки, путем внесения изменений в тарификацию.

5.21 В соответствии со статьёй 285 ТК РФ лицам, работающим в учреждении по совместительству, оплату труда производить с учётом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6. Обязательства профсоюзного комитета

6.1 Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией МУЦ.

6.2 Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально – трудовых отношений, вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения, вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

6.3 Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций;
- установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- устранением выявленных нарушений.

6.4 Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии МБОУ ДО МУЦ.

6.5 Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- вести непосредственно с работодателем предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждениях комиссий по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;
- выдвигать представителя профсоюзной организации для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС;

- осуществлять контроль за исполнением решений КТС.

6.6 Оказывать силами горкома членам Профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально – экономическим вопросам.

6.7 При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

6.8 . Членам профсоюза по их заявлениям оказывается помощь в чрезвычайных обстоятельствах из профсоюзного фонда.

7. Улучшение условий охраны труда

7.1 В соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ- 01-2001 «Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России» ввести в действие приказом по МБОУ ДО МУЦ «Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса», определяющее должностные обязанности работников образования по охране труда.

7.2 Обеспечивать работу в соответствии с отраслевым стандартом и «Положением об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса», своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

7.3 Своевременно приводить в соответствие с Отраслевым стандартом ОСТ – 01- 2001 «Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России «Основные положения», планы-конспекты (программы) вводного инструктажа, первичного инструктажа и комплекты инструкций по охране труда на все виды выполняемых работ МБОУ ДО МУЦ, обеспечивать рабочие места инструкциями по охране труда.

7.4 В соответствии со статьёй 212 ТК РФ обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медосмотров по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

7.5 Обеспечить своевременное выполнение мероприятий по улучшению условий труда, предусмотренных *соглашением по охране труда* на текущий календарный год.

7.6 Не позднее 21 августа проводить проверку готовности МБОУ ДО МУЦ к новому учебному году, приёмку помещений и оборудования повышенной опасности с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

7.7 До 15 сентября выполнять все запланированные работы по подготовке МБОУ ДО МУЦ к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

7.8 Компенсация за работу в условиях, не отвечающих требованиям охраны труда, предоставляется работникам по результатам специальной оценки условия труда (СОУТ).

7.9 Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни здоровью работников;

- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.

7.10 Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения МБОУ ДО МУЦ, для осуществления общественного контроля уполномоченному профкома, членам комитета (комиссии) по охране труда.

7.11 В соответствии со ст. 226 ТК РФ работодатель финансирует мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от затрат учреждения по основному виду деятельности.

7.12 Работодатель проводит специальную оценку условий труда в соответствии № 426-ФЗ от 28.12.2013 (ред. от 19.07.2018) "О специальной оценке условий труда".

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете центра вопросы состояния условий и охраны труда в МБОУ ДО МУЦ, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

- Проводить внутриучрежденческий смотр – конкурс кабинетов с подведением итогов, участвовать в городском смотре – конкурсе по охране труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

- Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно – общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

- Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

- Принимать участие в работе комиссий и проверки готовности МБОУ ДО МУЦ к новому учебному году, приёмке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

8. Разрешение трудовых споров

8.1 Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

8.2 Комиссия по трудовым спорам избирается общим собранием трудового коллектива.

8.3 Порядок избрания, численность и состав комиссии, срок ее полномочий определяются общим собранием трудового коллектива.

8.4 Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

8.5 Трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

8.6 Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен узнать о нарушении своего права.

8.7 В случаях пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия может восстановить и разрешить спор по существу.

8.8 Заявление работника, поступившее в комиссию, подлежит обязательной регистрации.

8.9 Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления.

8.10 Решение комиссии по трудовым спорам (кроме решений о восстановлении на работе) подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

9. Иные социально-трудовые льготы и гарантии

9.1 В соответствии со статьей 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников:

- повышающих образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки;
- повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения по согласованию с руководителем.

9.2 С учётом мнения профсоюзного комитета применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почётными грамотами, званиями, наградами и др.

9.3 В соответствии с Типовым положением, утверждённым Министерством труда и Фондом социального страхования РФ (15.07.94 г.), разработать, утвердить и ввести в действие Положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию

9.4 Организовывать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно-курортных и иных учреждениях.

9.5 Проводить культурно – массовые мероприятия в связи с Днём учителя, с Днём Победы, Новым годом, 8-е марта, 23 февраля.

9.6 Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально – экономических прав и гарантий работников отрасли.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель:

Признаёт профсоюзный комитет как представителя работников МБОУ ДО МУЦ, уполномоченного на общем собранием работников.

Работодатель обязуется:

10.1 В соответствии со статьёй 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально – трудовые права и интересы работников, с учётом мнения профсоюзного комитета.

10.2 В соответствии со статьёй 53 ТК РФ предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учёта рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально – трудовым вопросам.

10.3 В соответствии со статьёй 22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профсоюзного комитета, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях:

- законодательства;
- иных нормативно – правовых актов;
- правил и норм охраны труда.

10.4 Принимать меры по их устранению и своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

10.5 Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации т.п.;
- возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;
- помещения и другие объекты МБОУ ДО МУЦ для проведения культурно – просветительных, спортивно – оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;
- оргтехнику и средства связи.

10.6 В соответствии со статьёй 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета Профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников членские взносы.

10.7 Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных *органов*;
- краткосрочной профсоюзной учёбы.

10.8 Соблюдать в отношении членов профсоюза порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:

- увольнения по инициативе работодателя;
- перевода на другую работу;
- наложения дисциплинарных взысканий.

11. Профсоюзный комитет обязуется

11.1 Знакомить каждого вновь принятого на работу с Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации МБОУ ДО МУЦ, информацией о текущей деятельности Профсоюзного комитета, её целями и задачами.

11.2 Представлять интересы работников членов Профсоюза в соответствии со статьёй 30 ТК РФ осуществляющих перечисления на счета Профсоюза; работников, не являющихся членами Профсоюза в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально – экономических прав и интересов работников.

В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почётными грамотами и знаками руководителей учреждений и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, в профсоюзной деятельности и т.п.

11.3 В целях урегулирования коллективного трудового спора профсоюзный комитет вправе:

- участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профсоюзным комитетом;
- организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования, забастовки;
- участвовать во всероссийских акциях протеста.

12. Заключительные положения

1. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента подписания. По истечению установленного срока коллективный договор действует до заключения нового договора. Приложения к коллективному договору имеют

одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период действия

2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

5. Проведения контроля за выполнением коллективного договора раз в год на общем собрании коллектива.

Работодатель обязуется:

- в течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников;

- в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации (аналогичным образом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор).

Профсоюзный комитет обязуется:

Зарегистрировать коллективный договор в городском комитете профсоюза, своевременно предоставить комитету отчет.

Директор МБОУ ДО
«Межшкольный учебный центр
г. Улан-Удэ»

Е.Л. Скворцова

9 ноября 2021г.



Председатель первичной профсоюзной
организации

Л.С. Алексеева

9 ноября 2021г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 355657241185316324136411458373773346058785353939

Владелец Скворцова Елена Леонидовна

Действителен с 01.11.2022 по 01.11.2023