

От работодателя:

Директор  
МБОУ ДО ЭЦ «Юктэ»  
*Л.А. Баханова* Баханова Л.А.

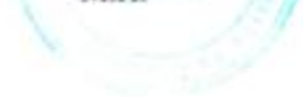
М.П.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ ДО ЭЦ «Юктэ»  
*Т.С. Баханова* Баханова Т.С.

М.П.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Эвенкийский центр «Юктэ»

на 2026 - 2028 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_ от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность)

(подпись)

(Ф.И.О.) М.П.



## **I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ**

**1.1.** Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Эвенкийский центр «Юктэ» (далее – МБОУ ДО ЭЦ «Юктэ», Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

**1.2.** Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативно-правовыми актами РФ, а также Отраслевым соглашением по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2025 – 2027 годы.

**1.3.** Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работники Учреждения в лице Председателя первичной профсоюзной организации Бахановой Татьяны Сергеевны;
- Работодатель в лице директора МБОУ ДО ЭЦ «Юктэ» Бахановой Ларисы Андреевны, представляющей интересы Учреждения.

**1.4.** Договор заключен на три года и вступает в силу с даты его подписания Сторонами, если иное не установлено Договором. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

Срок действия Договора: с 1 января 2026 года по 31 декабря 2028 года.

## **II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

## **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МБОУ ДО ЭЦ «Юктэ» и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением

письменного трудового договора на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством в соответствии со статьей 58 ТК РФ. При заключении срочного трудового договора работодатель указывает обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением на 2025-2027 годы и настоящим Коллективным договором.

3.5. Работодатель обязан своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключать дополнительные соглашения к трудовому договору об изменении его условий.

3.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию;
- многодетных родителей;
- участников специальной военной операции и членов их семей.

3.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

3.8. Порядок определения и изменения учебной нагрузки педагогических работников

3.8.1. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в организации с учетом мнения уполномоченного представителя работников (выборного профсоюзного органа).

3.8.2. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3.8.4 настоящего Договора.

3.8.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

3.8.4. При установлении педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

3.8.5. Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя 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 групп.

3.8.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

3.8.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.8.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

А) по взаимному соглашению Сторон;

Б) по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных законодательством. В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.9. Электронный документооборот

3.9.1. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9.2. Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.10. Гарантии работникам, призванным на военную службу по мобилизации

На работников, призванных на военную службу по мобилизации, распространяются гарантии, предусмотренные статьей 351.7 Трудового кодекса РФ. Действие трудового договора с таким работником приостанавливается на период службы. За работником сохраняется место работы (должность). Работодатель не вправе расторгнуть с ним трудовой договор по своей инициативе в период приостановления его действия, за исключением случаев ликвидации организации.

3.11. Прекращение трудового договора

3.11.1. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 81, 83, 336 ТК РФ.

3.11.2. Расторжение трудового договора с работником-членом Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.11.3. При прекращении трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ), работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3.11.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с обязательным уведомлением и участием выборного профсоюзного органа.

## **IV. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

### **4.1. Общие положения**

4.1.1. Аттестация педагогических работников МБОУ ДО ЭЦ «Юктэ» проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 (далее – Порядок аттестации), Отраслевым соглашением по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2025 – 2027 годы и настоящим коллективным договором.

4.1.2. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам до 1 сентября 2023 года, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

4.1.3. Основными задачами проведения аттестации являются:

- а) стимулирование непрерывного повышения квалификации, профессионального и личностного роста педагогических работников;
- б) определение необходимости дополнительного профессионального образования;
- в) повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- г) обеспечение дифференциации оплаты труда с учетом установленных квалификационных категорий.

4.1.4. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, объективность и недопустимость дискриминации.

## **4.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности**

4.2.1. Аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в пять лет на основе оценки профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией (далее – аттестационная комиссия организации).

4.2.2. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом Работодателя, состоит не менее чем из 5 человек и в обязательном порядке включает представителя выборного органа первичной профсоюзной организации МБОУ ДО ЭЦ «Юктэ». Руководитель организации в состав комиссии не входит.

4.2.3. Работодатель знакомит педагогического работника под подпись с представлением и графиком проведения аттестации не менее чем за 30 календарных дней до дня ее проведения.

4.2.4. По результатам аттестации аттестационная комиссия организации принимает решение: «соответствует занимаемой должности» или «не соответствует занимаемой должности».

4.2.5. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории (первую, высшую, «педагог-методист», «педагог-наставник»);
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в данной организации;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация работников, указанных в подпунктах «г» и «д», возможна не ранее чем через два года после выхода из указанных отпусков. Аттестация работника, указанного в подпункте «е», возможна не ранее чем через год после выхода на работу.

4.2.6. Результаты данной аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **4.3. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей)**

4.3.1. Аттестация в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по желанию педагогического работника на основании его заявления. Заявление может быть подано независимо от продолжительности работы в организации, в том числе во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

4.3.2. Аттестация проводится аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти Республики Бурятия.

4.3.3. Для установления высшей квалификационной категории педагогический работник должен иметь (или иметь ранее) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей.

4.3.4. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения до принятия решения комиссией составляет не более 60 календарных дней.

4.3.5. Квалификационная категория устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией сроком на 5 лет. По истечении срока действие категории прекращается, за исключением случаев, предусмотренных п. 5.13 настоящего договора.

4.3.6. Квалификационные категории сохраняются при переходе педагогического работника в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

4.3.7. Не допускаются ограничения по прохождению аттестации для установления квалификационных категорий для беременных женщин, женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком.

4.3.8. При аттестации педагогических работников для установления квалификационной категории не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации.

4.3.9. При прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию для следующих категорий педагогических работников может применяться упрощенная

процедура, включая оценку информационной карты без прохождения вариативных аттестационных процедур:

\* Награжденные государственными наградами, имеющие почетные звания, отраслевые знаки отличия Российской Федерации или Республики Бурятия.

\* Победители Всероссийских и республиканских конкурсов профессионального мастерства.

\* Имеющие ученую степень, соответствующую профилю работы.

\* Подготовившие в течение 5 лет с момента предыдущей аттестации воспитанников – победителей или призеров очных региональных, всероссийских, международных конкурсов и олимпиад.

4.3.10. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### **4.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник»**

4.4.1. Аттестация в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» проводится по желанию педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

4.4.2. Аттестация проводится на основании заявления педагогического работника и ходатайства работодателя. Ходатайство формируется на основе решения педагогического совета организации, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4.3. Квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» устанавливаются за выполнение деятельности, не входящей в основные должностные обязанности, и являются основанием для дифференциации оплаты труда при выполнении соответствующих дополнительных обязанностей.

4.4.4. Установленные квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» сохраняются при переходе в другую организацию.

#### **4.5. Учет квалификационных категорий при оплате труда**

4.5.1. Установленные педагогическим работникам квалификационные категории (первая, высшая, «педагог-методист», «педагог-наставник»), а также соответствие занимаемой должности учитываются в течение всего срока их действия при работе по соответствующей должности, независимо от типа учреждения и перерывов в работе.

4.5.2. Условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории устанавливаются работнику при выполнении педагогической работы по иной должности,

если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). (Перечень взаимозачетов должностей приведен в Приложении 1 к настоящему договору).

4.5.3. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек, оплата труда с учетом этой категории на период до следующей аттестации осуществляется в случаях и на сроки, предусмотренные пунктом 5.13 настоящего коллективного договора.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда Учреждения, разработанным в соответствии с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением на 2025-2027 годы и настоящим Коллективным договором.

5.2. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.3. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Бурятия, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

5.4. Каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается в повышенном размере. Конкретные размеры повышения устанавливаются настоящим Договором, но не ниже размеров, установленных законодательством РФ.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты могут определяться настоящим Договором. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Премирование работников и выплата вознаграждения по итогам работы осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда.

5.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 23 и 8 числа месяца.

5.9. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.10. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала.

5.11. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

5.12. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился, оплата труда с учетом имевшейся категории осуществляется в период:

- длительной нетрудоспособности – на 1 год с даты выхода;
- отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет – на 1 год с даты выхода;
- длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законом РБ «Об образовании в Республике Бурятия» - до года;
- службы в Вооруженных Силах РФ, участия в СВО – на 1 год после демобилизации;
- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, или наступившей во время аттестации – срок до 4 месяцев с даты выхода;
- до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию – до 2 лет.

5.13. Работодатель ежемесячно выдает работникам расчетные листки в утвержденной форме, содержащие полную информацию о начисленной заработной плате, удержаниях и сумме к выплате.

## **VI. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением выборного профсоюзного органа не менее чем за два месяца.

6.2. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют:

- работники с более длительным стажем работы в Учреждении;
- работники, имеющие двух или более иждивенцев;
- работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях;
- неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации;
- работники предпенсионного возраста;
- молодые специалисты (впервые поступившие на работу по специальности в течение 3-х лет после получения образования);
- работники, имеющие государственные награды, почетные звания;
- работники, успешно применяющие инновационные методы работы.

6.3. Не допускается увольнение по сокращению штата:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери;
- работников в период их временной нетрудоспособности и в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

6.4. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя 20% и более человек в течение 30 календарных дней. При угрозе массовых увольнений Работодатель обязан информировать органы службы занятости и профсоюз не менее чем за три месяца.

## **VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

7.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников не превышает 36 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается нормируемая часть педагогической работы, а также ненормируемая часть, регулируемая правилами внутреннего трудового распорядка, планами и графиками.

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.3. Работникам с ненормированным рабочим днем (перечень должностей утверждается в ПВТР) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.

7.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной Постановлением Правительства РФ (как правило, 42 или 56 календарных дней).

7.5. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

7.6. Работникам, работающим в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

7.7. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы:

- до 5 календарных дней – в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников;
- до 14 календарных дней – пенсионерам по возрасту;
- до 14 календарных дней:
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

7.8. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным законодательством.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, жилья вне очереди.

8.2. Работодатель в пределах имеющихся финансовых возможностей предоставляет работникам следующие дополнительные гарантии и компенсации:

- Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном законодательством.
- Организует в учреждении условия для приема пищи работниками.
- Рассматривает возможность оказания материальной помощи:
- в связи с рождением ребенка;

- в случае тяжелого материального положения, тяжелой болезни работника или членов его семьи;
- при выходе на пенсию по старости или инвалидности (единовременная выплата в размере не менее одного должностного оклада);
- ко Дню учителя;
- при предоставлении ежегодного отпуска.
- Рассматривает вопрос о частичной компенсации расходов на аренду жилья молодым специалистам и работникам, приглашенным на работу в Учреждение из других населенных пунктов.
- Возмещает затраты на проезд педагогическим работникам, чья деятельность носит разъездной характер.
- Обеспечивает бесплатное пользование работниками библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению общего собрания работников Учреждения.

## **IX. ОХРАНА ТРУДА**

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

9.1.2. Все работники Учреждения, в том числе его руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (ред. От 12.06.2024) «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

9.1.3. Работодатель организует проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет собственных средств.

9.1.4. Работодатель финансирует мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на выполнение работ (услуг).

9.1.5. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

9.1.6. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с

государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

9.1.7. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.8. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.9. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.10. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.11 Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.12. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

9.1.14 Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.15. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.1.16. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.17. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.18. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

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

9.1.20. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.1.21. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

9.1.22. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

9.2. Профсоюзная организация обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

9.2.9. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников МБОУ ДО ЭЦ «Юктэ» и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и **проверку** знаний.

### **9.3. Стороны способствуют:**

9.3.1. Организации и контролю проведения специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 №33н; 9.3.2. Назначению лиц, ответственных за вопросы охраны труда в образовательных организациях; 9.3.3. Реализации мероприятий по организации обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей – проверки знания ими требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (ред. От 12.06.2024) «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

**Стороны договорились о том, что:**

### **10.1. Общие гарантии.**

10.1.1. Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства и сотрудничества, уважения и учета взаимных интересов.

10.1.2. Работодатель признает Профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников Учреждения на коллективных переговорах, заключении и изменении коллективного договора, а также при разрешении коллективных трудовых споров.

10.1.3. Не допускается дискриминация, ущемление прав или какие-либо преследования работников в связи с членством в Профсоюзе, участием в профсоюзной деятельности или отказом от вступления в Профсоюз.

### **10.2. Права и условия деятельности Профсоюзной организации.**

10.2.1. Работодатель создает необходимые условия для осуществления Профсоюзной организацией ее уставной деятельности в соответствии с законодательством РФ.

10.2.2. Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзной организации в постоянное

пользование оборудованное помещение для проведения собраний, хранения документации, работы председателя и членов профкома, а также для культурно-массовой и оздоровительной работы с членами Профсоюза.

10.2.3. Работодатель обеспечивает Профсоюзную организацию возможностью размещения информации (стенды, уголки) в доступных для всех работников местах, а также право пользоваться в нерабочее время (а в необходимых случаях — по согласованию, и в рабочее) средствами связи, оргтехникой, множительной и вычислительной техникой Учреждения.

10.2.4. Работодатель обязан по запросу Профсоюзной организации предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением, а также по социально-трудовым вопросам (финансово-экономическое положение, система оплаты труда, условия труда, штатное расписание и др.).

10.2.5. Работодатель включает представителей Профсоюзной организации в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, распределению жилой площади (при наличии), расследованию несчастных случаев, по рассмотрению трудовых споров и иных комиссий, затрагивающих социально-трудовые права работников.

### **10.3. Гарантии для работников, осуществляющих профсоюзную деятельность.**

10.3.1. Освобожденные профсоюзные работники: Председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, и его заместители пользуются гарантиями, установленными статьей 374 ТК РФ.

10.3.2. Увольнение профсоюзных активистов: Увольнение по инициативе Работодателя председателя первичной профсоюзной организации, его заместителей и членов профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (в порядке ст. 374 ТК РФ).

10.3.3. Освобождение от работы для профсоюзной деятельности: Работодатель обязан освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома, его заместителей, членов профкома на время участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также на время участия в работе выборных органов Профсоюза, семинаров, совещаний и других мероприятий профсоюзной направленности. Условия и продолжительность такого освобождения согласовываются с Работодателем.

10.3.4. Обучение профсоюзного актива: Работодатель предоставляет дополнительный отпуск продолжительностью до трёх календарных дней (рекомендуется 3-5) с сохранением среднего заработка для прохождения обучения по профсоюзной тематике председателю и членам профкома, не освобожденным от основной работы, не чаще одного раза в два года.

#### **10.4. Учет мнения Профсоюзной организации.**

10.4.1. Работодатель принимает локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права работников (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, графики сменности и др.), с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

10.4.2. Работодатель учитывает мотивированное мнение выборного органа первичной Профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя с работниками — членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата, несоответствие занимаемой должности, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей).

#### **10.5. Перечисление членских профсоюзных взносов.**

10.5.1. Работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно перечислять на расчетный счет первичной Профсоюзной организации или Бурятской республиканской организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании их письменных заявлений.

10.5.2. В случае если работник, не являющийся членом Профсоюза, уполномочил Профсоюзную организацию представлять его интересы, Работодатель на основании письменного заявления такого работника ежемесячно перечисляет денежные средства в размере 1% (одного процента) от его заработной платы.

10.5.3. Перечисление средств производится в день выдачи заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

#### **10.6. Контрольная функция Профсоюза.**

10.6.1. Профсоюзная организация имеет право осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе по вопросам оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

10.6.2. Для осуществления контроля уполномоченные лица Профсоюза имеют право беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены данного Профсоюза.

#### **10.7. Ответственность за нарушение гарантий.**

10.7.1. Лица, препятствующие законной деятельности Профсоюза, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) обязуется:**

#### **11.1. В сфере представительства и защиты прав работников:**

11.1.1. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые, экономические права и интересы членов Профсоюза во взаимоотношениях с Работодателем, в органах власти, в суде и других инстанциях в соответствии с законодательством.

11.1.2. Представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на их представление на основании письменных заявлений и при условии ежемесячного перечисления денежных средств.

11.1.3. Бесплатно консультировать членов Профсоюза по вопросам трудового законодательства, применения условий коллективного договора, иным социально-трудовым вопросам.

11.1.4. Оказывать практическую помощь работникам в подготовке обращений, жалоб, исковых заявлений для защиты их нарушенных прав.

11.1.5. Способствовать гармонизации трудовых отношений в коллективе, предупреждению коллективных трудовых споров, использовать переговорные форматы для урегулирования разногласий.

#### **11.2. В сфере контроля за соблюдением законодательства:**

11.2.1. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением Работодателем и его должностными лицами трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего коллективного договора и Отраслевого соглашения.

11.2.2. Участвовать в проверках, проводимых государственными органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

11.2.3. Совместно с Работодателем участвовать в разработке мер по защите персональных данных работников.

### **11.3. В сфере контроля за оплатой труда и финансами:**

11.3.1. Осуществлять контроль за правильностью формирования и расходования фонда оплаты труда, фонда материального поощрения, средств, направляемых на социальную поддержку работников, и иных фондов Учреждения.

11.3.2. Контролировать своевременность и полноту выплаты заработной платы, отпускных, пособий и иных выплат, причитающихся работникам.

11.3.3. Проверять правильность применения систем оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий, их соответствие локальным нормативным актам и коллективному договору.

11.3.4. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, показатели и критерии стимулирующих выплат.

### **11.4. В сфере охраны труда и здоровья:**

11.4.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и условиями труда на рабочих местах через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

11.4.2. Участвовать в работе комиссий по специальной оценке условий труда, расследованию несчастных случаев, комиссии по охране труда Учреждения.

11.4.3. Контролировать обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, проведение медицинских осмотров, выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

### **11.5. В сфере социального развития и поддержки коллектива:**

11.5.1. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелого материального положения, серьезных заболеваний, стихийных бедствий, несчастных случаев. Условия и порядок оказания помощи определяются профкомом.

11.5.2. Организовывать культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия для работников и членов их семей.

11.5.3. Содействовать организации летнего отдыха и оздоровления детей работников.

11.5.4. Участвовать в работе по социальной поддержке ветеранов труда и пенсионеров Учреждения.

### **11.6. В сфере развития социального партнерства и информации:**

11.6.1. Активно участвовать в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора и контроле за его выполнением.

11.6.2. Своевременно информировать членов Профсоюза и трудовой коллектив о своей деятельности, положениях коллективного договора, изменениях в трудовом законодательстве через информационные стенды, собрания, рассылки.

11.6.3. Способствовать повышению правовой грамотности работников, проводить семинары, лекции, разъяснительную работу.

11.6.4. Взаимодействовать с вышестоящими профсоюзными органами (Бурятской республиканской организацией Профсоюза) для консультационной и методической поддержки.

#### **11.7. В сфере кадровой работы и аттестации:**

11.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением установленного порядка проведения аттестации педагогических работников, защищать их права в ходе аттестационных процедур.

11.7.2. Участвовать в комиссиях по вопросам сокращения численности или штата, высвобождения работников.

11.7.3. Содействовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, разрешению конфликтных ситуаций.

#### **11.8. Взаимодействие с Работодателем по вопросам дисциплины:**

11.8.1. В случаях нарушения руководителем Учреждения или его заместителями трудового законодательства, условий коллективного договора, по поручению коллектива направлять представление учредителю (собственнику) о применении к ним мер дисциплинарного взыскания.

Профком ежегодно отчитывается о своей работе и выполнении принятых обязательств на общем собрании (конференции) членов Профсоюза.

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

**Стороны договорились, что:**

#### **12.1. Общие принципы контроля.**

12.1.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами на паритетной основе в целях обеспечения реального выполнения взятых обязательств.

12.1.2. Контроль осуществляется непосредственно Сторонами, их представителями, а также соответствующими органами по труду (Государственная инспекция труда в Республике Бурятия).

#### **12.2. Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора.**

12.2.1. Для организации постоянного контроля за выполнением Коллективного договора создается Совместная комиссия из равного числа полномочных представителей Работодателя и Профсоюзного комитета.

12.2.2. Комиссия вправе запрашивать и получать от должностных лиц Учреждения необходимую информацию, документы и разъяснения по вопросам, связанным с выполнением Коллективного договора.

### **12.3. Планирование и отчетность.**

12.3.1. В течение одного месяца со дня подписания Коллективного договора Стороны разрабатывают и утверждают план мероприятий по его выполнению с указанием сроков и ответственных лиц.

12.3.2. Совместная комиссия не реже одного раза в полугодие проводит проверки хода выполнения Коллективного договора и плана мероприятий.

12.3.3. О результатах контроля за выполнением Коллективного договора Стороны отчитываются на общем собрании работников Учреждения не реже одного раза в год..

### **12.4. Разрешение разногласий и споров.**

12.4.1. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.4.2. Все разногласия, возникающие в связи с применением, изменением или выполнением Коллективного договора, Стороны стремятся урегулировать путем проведения переговоров, взаимных консультаций в рамках Совместной комиссии.

12.4.3. Стороны используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

### **12.5. Уведомительная регистрация и срок действия.**

12.5.1. Работодатель направляет подписанный Коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (Государственную инспекцию труда в Республике Бурятия) в течение семи дней со дня его подписания.

12.5.2. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует с 1 января 2026 года по 31 декабря 2028 года.

12.5.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора на следующий период должны быть начаты не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

### **12.6. Внесение изменений и дополнений.**

12.6.1. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.6.2. Все изменения и дополнения оформляются письменным соглашением, подписываются полномочными представителями Сторон и являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

### **12.7. Ответственность сторон.**

12.7.1. В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.7.2. Лица, представляющие Работодателя или Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Коллективного договора, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, материальной и иной ответственности в порядке, установленном законом.

12.7.3. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение обязательств по Коллективному договору, если это невыполнение произошло не по их вине (действие непреодолимой силы, изменения законодательства и т.п.).

ПРОШЕНО, ПРОЧУМЕНОВАНО  
И СКРЕПЕНО ПЕЧАТЮ **23** ЛИСТА  
Директор МБОУ ДО ЭЦ «Юкта»

*Л.А. Баханова*

/Л.А. Баханова/

Председатель профсоюзной организации  
МБОУ ДО ЭЦ «Юкта»

*Т.С. Баханова*

/Т.С. Баханова/

