

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодежный центр»

Смирнова С.С. Смирнова
« 11 » июля 2021 г

Директор муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодежный центр»

Колесник Д.Н. Колесник
2021 г



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УРАЛЬСКИЙ ИННОВАЦИОННЫЙ МОЛОДЕЖНЫЙ ЦЕНТР»
на 2021-2024 годы**



1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении «Уральский инновационный молодежный центр» и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются Работодатель - муниципальное автономное учреждение «Уральский инновационный молодежный центр», представителем которого является директор МАУ «УИМЦ», действующий на основании Устава, и работники МАУ «УИМЦ», представителем которых в соответствии со статьей 29 Трудового кодекса Российской Федерации, является первичная профсоюзная организация муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодежный центр» (далее – профсоюзная организация) и ее руководящий орган – профсоюзный комитет (далее - Профком).

Далее стороны именуются Работодатель и Работники.

1.2. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие Договора распространяется на членов профсоюзной организации муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодежный центр». Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем в случае возникновения индивидуального трудового спора. Положение о представительстве Профкома интересов Работников, не являющихся членами профсоюзной организации, изложено в приложении № 1 к настоящему Договору.

1.4. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Свердловской области от 23.11.1995 № 33-ОЗ «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Свердловской области». Трудовые договоры, заключаемые с работниками муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодежный центр», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, структуры, состава, руководства Работодателя и Профкома.

1.6. Во исполнение Договора могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, согласованные с Профкомом. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по согласию сторон согласительной комиссией, состав которой указан в приложении № 2 настоящего Договора.

1.7. Работодатель обязан ознакомить вновь поступающих работников под подпись с текстом настоящего Договора и всеми его приложениями до заключения трудового договора. Трудовой договор не может быть заключен на условиях, худших, чем предусмотрено настоящим Договором.

2. Основные права и обязанности сторон

2.1. В целях реализации Договора стороны обязуются

2.1.1. считать, что трудовые и социальные гарантии и льготы работникам, установленные Договором, не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством;

2.2.2. отстаивать общие интересы в органах законодательной, исполнительной и судебной власти;

2.2.3. принимать меры по предупреждению трудовых конфликтов, коллективных трудовых споров, в случае возникновения содействовать конструктивному разрешению.

2.2. Основные права и обязанности работников

2.2.1. Работники имеют право на

2.2.1.1. заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации;

2.2.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.2.1.3. рабочее место, соответствующее предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

2.2.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.2.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

2.2.1.6. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

2.2.1.7. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.2.1.8. участие в работе по управлению организацией;

2.2.1.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, информацию о выполнении Договора, соглашений;

2.2.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.2.1.11. разрешение индивидуальных и коллективных споров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

2.2.1.12. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Работники обязаны

2.2.2.1. добросовестно исполнять свои обязанности в соответствии с должностными инструкциями;

2.2.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.2.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.2.4. соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;

2.2.2.5. бережно относиться к имуществу Работодателя и иных работников;

2.2.2.6. исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Свердловской области, Договором, должностной инструкцией.

2.3. Основные права и обязанности Работодателя

2.3.1. Работодатель имеет право

2.3.1.1. заключать, расторгать, изменять трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации;

2.3.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.3.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.3.1.4. требовать от работников добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.3.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

2.3.1.6. принимать локальные нормативные акты.

2.3.2. Работодатель обязан

2.3.2.1. соблюдать законодательство Российской Федерации и Свердловской области, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;

2.3.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.3.2.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.3.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.3.2.5. обеспечивать работникам равную заработную плату за труд равной ценности;

2.3.2.6. выплачивать работникам в полном объеме причитающуюся заработную плату в установленные сроки;

2.3.2.7. вести коллективные переговоры, заключать Договор;

2.3.2.8. предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора, соглашения и контроля их соблюдения;

2.3.2.9. рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению, сообщать о принятых мерах;

2.3.2.10. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;

2.3.2.11. обеспечивать социально-бытовые нужды работников, связанные с исполнением их трудовых обязанностей;

2.3.2.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством;

2.3.2.13. организовывать медицинский осмотр и вакцинацию работников в соответствии с национальным календарем прививок;

2.3.2.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;

2.3.2.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Свердловской области, Договором.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в муниципальное автономное учреждение «Уральский инновационный молодёжный центр» оформляются заключением письменного трудового договора между Работником и Работодателем (директором муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодёжный центр») как на определенный, так и неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы».

3.2. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении сведений и иные условия.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

3.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

3.6. В случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Работодатель обязуется проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

3.7. В случаях увольнения Работника днём увольнения является последний день его работы или последний день отпуска, предоставленного работнику с последующим его увольнением в связи с имеющимся у него неиспользованным отпуском.

3.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 (два) месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении Работников информация в Профком, а также в службу занятости, направляется не позднее, чем за 3 (три) месяца.

В соответствии с Соглашением между Администрацией городского округа Краснотурьинск, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей (работодателей)» и Объединением профсоюзов городского округа Краснотурьинск на 2017-2019 годы критериями массового увольнения работников по инициативе работодателя являются: для организаций со списочной численностью работников до 1000 человек включительно за период времени 30 дней, 60 дней и 90 дней доля увольняемых от общей численности работников – 5, 10, 15 и более процентов соответственно».

3.9. При сокращении численности и штата персонала отдельные категории Работников, в том числе помимо лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации, имеют преимущественное право оставления на работе, при равной квалификации и производительности труда.

В их числе

3.9.1. семейные работники при наличии нетрудоспособных членов семьи, находящихся на их иждивении;

3.9.2. работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства;

3.9.3. лица в возрасте 40 (сорока) лет и старше, отработавшие в организации более десяти лет;

3.9.4. Работники, получившие в данной организации трудовое увечье;

3.9.5. инвалиды боевых действий по защите Отечества.

3.10. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи, членов Профкома.

3.11. При увольнении членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших представлять их интересы на условиях, предусмотренных настоящим Договором, решение принимается с учетом мотивированного мнения Профкома.

При рассмотрении вопросов увольнения этих работников по основаниям дисциплинарной ответственности доказательство вины работников лежит на Работодателе. Недостоверность доказательств дает право Профкому считать решение об увольнении не имеющим силу.

Не допускается увольнение по инициативе Работодателя членов Профкома, кроме случаев нарушения ими трудовой дисциплины.

3.12. Лицам, получившим письменное уведомление о предстоящем сокращении, предоставляется 4 (четыре) часа в неделю для поиска работы с оплатой этого времени по среднему заработку.

3.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с

- 3.13.1. несоответствием работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- 3.13.2. призывом работника на военную службу;
- 3.13.3. восстановлением на работе работника, ранее выполнявшим эту работу.

4. Рабочее время

- 4.1. Рабочее время работников и режим их работы организуются в соответствии с регламентом муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодежный центр».
- 4.2. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися частью настоящего Договора, изложенными в приложении № 3 к настоящему Договору.

5. Время отдыха

5.1. Время отдыха – это свободное от работы время, которое работник может использовать по своему усмотрению. К нему относятся перерывы в течение рабочего дня, ежедневный междусменный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни и отпуска.

5.2. Работнику предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.4. График отпусков составляется с учетом пожеланий работников и интересов организации.

5.5. Основной отпуск работников, составляет 28 (двадцать восемь) календарных дней.

5.6. Отпуск может разделяться по частям.

5.7. Преимущественное право на ежегодный отпуск в удобное для них время имеют следующие работники

5.7.1. женщины, имеющие 2 (двух) и более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет;

5.7.2. получившие трудовое увечье в данной организации;

5.7.3. при наличии у них путевок на оздоровительное лечение и справки от врача.

5.8. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен краткосрочный отпуск на 3 (три) дня с сохранением заработной платы в связи

5.8.1. с регистрацией свадьбы самого работника;

5.8.2. с регистрацией свадьбы членов семьи работника;

5.8.3. со смертью членов семьи работника;

5.8.4. с рождением ребенка.

5.9. Работникам, имеющим детей – первоклассников предоставляется оплачиваемый свободный день 1 сентября, Работникам, имеющим детей - выпускников 11 классов предоставляется оплачиваемый свободный день в день последнего звонка.

6. Оплата труда

6.1. В организации устанавливается повременная оплата труда.

6.2. Заработная плата выплачивается 5 (пятого) и 20 (двадцатого) числа каждого месяца. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлению в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

6.4. Отпускные выплачиваются работникам за 3 (три) дня до начала отпуска.

6.5. Работодатель на основании личных заявлений работников осуществляет удержание профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы членов профсоюзной организации и взносов из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюзной организации, уполномочивающих Профком на представительство их интересов, перечисляет их на расчетный счет городского Краснотурьинского территориального комитета Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. Работодатель на основании личных заявлений работников осуществляет удержание профсоюзных взносов в размере 1% из пособия по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и в размере 1 рубля из пособия по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет у членов профсоюзной организации и работников, не являющихся членами профсоюзной организации, уполномочивающих Профком на представительство их интересов, перечисляет их на расчетный счет городского Краснотурьинского территориального комитета Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации».

6.6. Минимальная заработная плата в муниципальном автономном учреждении «Уральский инновационный молодежный центр» на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

7. Условия работы, охрана и безопасность труда

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить

7.2.1. проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра;

7.2.2. безопасность работников и соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

7.2.3. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;

7.2.4. разработку и утверждение с учетом мнения Профкома инструкций по охране труда работников;

7.2.5. регулярное информирование сотрудников о доступных мерах профилактики ВИЧ-инфекции. Не допускаются увольнение с работы, отказ в приеме на работу, а также ограничение иных прав и законных интересов ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

7.3. Работники обязаны

7.3.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством, нормативно-правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда;

7.3.2. немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иного представителя Работодателя о возникновении ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей или об ухудшении своего собственного здоровья.

7.4. Мероприятия, направленные на предоставление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством

7.4.1. предоставление преимущественного права на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время женщинам с детьми до 14 лет, если ребёнок-инвалид – до 18 лет;

7.4.2. оказание финансовой поддержки в виде материальной помощи при рождении ребёнка, в размере должностного оклада;

7.4.3. предоставление возможности работы по индивидуальному гибкому графику.

8. Выплата пособий и компенсаций, предоставление гарантий Работникам

8.1. Выплата пособий и компенсаций Работникам предоставляется согласно действующему законодательству Российской Федерации. При предоставлении гарантий и компенсаций все соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работодатель обязуется поздравлять неработающих пенсионеров в месячник повышенной заботы и внимания пожилым людям и с юбилейными датами рождения.

8.3. Дополнительные выплаты до 30% председателю первичной профсоюзной организации и уполномоченному по охране труда за дополнительный объём работы возможны на усмотрение руководителя исходя из имеющихся средств фонда оплаты труда.

9. Гарантии деятельности Профкома

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. включать, по согласованию, представителей Профкома во все комиссии, затрагивающие интересы работников муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодёжный центр»

9.1.2. безвозмездно предоставить Профкому условия для обеспечения его деятельности;

9.1.3. предоставлять Профкому в установленном законодательством порядке информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля соблюдения Договора;

9.1.4. предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций без нарушения нормальной деятельности организации, выделять для этой цели помещения в согласованные сроки;

9.2. Увольнение по инициативе работодателя, в соответствии с п. 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, председателя первичной профсоюзной организации, не освобождённого от основной работы, допускается только с предварительного согласия городского Краснотурьинского территориального комитета Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. Распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 17.06.2019. По истечении этого срока Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора один раз на срок не более 3 (трех) лет.

10.3. Текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 (пятнадцати) дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора.

10.4. Контроль исполнения настоящего Договора осуществляют подписавшие его стороны.

10.5. Работодатель не позднее 7 (семи) рабочих дней со дня подписания настоящего Договора обеспечивает заверенными копиями Договора Профком; размещает экземпляры Договора в доступных для Работников местах.

10.6. Каждый работник имеет право получить заверенную выписку из Договора.

10.7. Подписанный сторонами Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 (семи) рабочих дней со дня его подписания сторонами. Вступление в силу Договора не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Директор муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодёжный центр»

Д.Н. Колесник



Председатель Профкома муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодёжный центр»

С.С. Смирнова



Приложение № 1

к Коллективному договору
муниципального автономного
учреждения «Уральский инновационный
молодёжный центр» от 17.06.2019 г

Положение о представительстве Профкома интересов работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодёжный центр»

1. В соответствии со статьями 30, 43 Трудового кодекса Российской Федерации, первичная профсоюзная организация муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодёжный центр» (далее – профсоюзная организация) и ее руководящий орган – профсоюзный комитет (далее - Профком) представляют интересы работников, являющихся членами данной профсоюзной организации. Интересы всех работающих в муниципальном автономном учреждении «Уральский инновационный молодёжный центр» Профком вправе представлять только при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

2. Работодатель рассматривает индивидуальный спор с работником – не членом профсоюзной организации с участием Профкома только в том случае, если работник уполномочил Профком представлять его интересы в трудовых отношениях в соответствии с установленным порядком.

3. Профком защищает интересы работников, не являющихся членами профсоюзной организации, но уполномочивших его на представительство их интересов в трудовых отношениях с Работодателем, за рамками коллективного договора

3.1. При наложении дисциплинарных взысканий.

3.2. При рассмотрении вопросов возмещения вреда в результате несчастного случая на производстве.

3.3. при увольнении по инициативе работодателя.

3.4. В других случаях.

4. Представительство интересов работников, не являющихся членами профсоюзной организации, во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений устанавливается в следующем порядке

4.1. Работник подает в Профком заявление, в котором уполномочивает его представлять интересы во взаимоотношениях с Работодателем на весь срок трудовых отношений, или на период индивидуального трудового спора.

4.2. Работник обязуется соблюдать условия, при которых Профком согласен выполнять данное поручение

4.2.1. уплачивать взнос из своей заработной платы;

4.2.2. соблюдать трудовую дисциплину и правила трудового распорядка;

4.2.3. соблюдать правила охраны труда и технику безопасности.

4.3. Работник подает Работодателю заявление с просьбой перечислять на счет профсоюзной организации из его заработной платы средства в размере 1%.

Приложение № 2

к Коллективному договору
муниципального автономного
учреждения «Уральский
инновационный молодёжный
центр» от 17.06.2019 г

Состав согласительной комиссии по изменению и дополнению положений коллективного договора

Д.Н. Колесник	- директор МАУ «Уральский инновационный молодёжный центр»;
М.В. Белоусов	- заместитель директора МАУ «Уральский инновационный молодёжный центр»;
И.Ю. Ребиженко	- специалист по работе с молодёжными проектами МАУ «Уральский инновационный молодёжный центр»;
С.С. Смирнова	- специалист по делопроизводству, персоналу и охране труда, председатель Профкома МАУ «Уральский инновационный молодёжный центр»;
Ю.М. Лиханова	- заведующий хозяйством МАУ «Уральский инновационный молодёжный центр».



Промушленно, прошитуровано
и скреплено печатью
Директор ИАЭ ВНИИЦ
Д.М. Комарник

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного
учреждения «Уральский
инновационный молодёжный центр»

Смирн - С.С. Смирнова
« 29 » *июня* 2021 г

И.о. директора муниципального
автономного учреждения «Уральский
инновационный молодёжный центр»

А.И. Виб А.И. Виб
« 29 » *июня* 2021 г



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УРАЛЬСКИЙ ИННОВАЦИОННЫЙ МОЛОДЕЖНЫЙ ЦЕНТР»
на 2021-2024 годы**

Утверждено на общем
собрании работников
МАУ «УИИМЦ»

Протокол от 29 июня 2021 г. № 10



Работодатель – муниципальное автономное учреждение «Уральский инновационный молодёжный центр» (далее – МАУ «УИМЦ»), представителем которого является директор МАУ «УИМЦ», действующий на основании Устава, и работники МАУ «УИМЦ», представителем которых, в соответствии со ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации, является первичная профсоюзная организация МАУ «УИМЦ» и её руководящий орган – профсоюзный комитет (далее - Профком) с другой стороны, на основании решения общего собрания работников МАУ «УИМЦ» (Протокол общего собрания от 29 июня 2021 г № 10), в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.6 Коллективного договора муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодёжный центр» на 2021-2024 годы (далее - Договор), заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения и дополнения в Договор

1.1. Внести в Договор пункт «7.2.6. проведение специальной оценки условий труда рабочих мест, согласно Федеральному закону «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ»

1.2. Пункт 10.1. Договора изложить в следующей редакции:

«10.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока».

И.о. директора муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодёжный центр»

А.И. Вибе



Председатель Профкома муниципального автономного учреждения «Уральский инновационный молодёжный центр»

С.С. Смирнова



Протусировано, протитуровано
и сретлено печатно

и.о. директор МАУ «УИМПЦ»
Листов

И.А. Вайс



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 634721627414093995837494482188458045512377282756

Владелец Карасова Анна Александровна

Действителен с 21.06.2023 по 20.06.2024