Форма 2

Коллективный договор, заключенный между
коллективом работников в лице председателя
первичной профсоюзной организации с одной стороны и
администрацией организации в лице
директора учреждения - с другой,
принятый на собрании трудового коллектива

муниципального бюджетного учреждения
«Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Надежда»

21.11.2023 протокол № 57, с приложениями 1, листов 35,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.
Регистрационный № К – 98 от 11.12.2023



Заместитель начальника Управления
по стратегическому планированию,
экономике и инвестициям
Администрации города Челябинска И. А. Галанцева

Представитель Работодателя
Директор МБУ Центр «Надежда»
_____ Р. В. Кочиева
«20» 11 2023 г.

Представитель Работников
Председатель Профкома
_____ В.И. Капустина
«20» 11 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Надежда»

на 2023 – 2026 годы

Утвержден
на общем собрании
работников учреждения
20.11.2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

_____
(указать наименование органа)

Регистрационный №___ от «____»_____2023 г.

Руководитель _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2023 – 2026 годы - является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в Муниципальном бюджетном учреждении города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Надежда» (далее – учреждение), заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель

Муниципальное бюджетное учреждение города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Надежда», представленный в лице директора Кокчиевой Радмилы Владимировны, действующего на основании Устава (далее - Работодатель), и

Работники Муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Надежда» (далее – Работники, Работник), представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - Профком), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду Работников, повышению эффективности деятельности учреждения;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников;
- повышения уровня жизни Работников;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата в учреждении.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, «Отраслевым соглашение по органам и учреждениям системы социальной защиты населения Челябинской области на 2019-2021 годы» (далее – Отраслевое соглашение), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

В коллективном договоре конкретизируются и могут быть расширены гарантии, предоставляемые Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Надежда», принятых на условиях трудового договора, Работодателя.

В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, прекративших трудовые отношения с учреждением в связи с выходом на пенсию, неработающих инвалидов, получивших инвалидность при осуществлении работы в учреждении.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре, являются минимальными и обязательны для исполнения Сторонами.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными актами учреждения всех Работников, в том числе при приёме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

– изменения наименования учреждения;

– расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;

– реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) учреждения (в течение всего срока реорганизации);

– смены формы собственности учреждения (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);

– при ликвидации учреждения (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем подписания дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Определенные в настоящем коллективном договоре условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на работу на определенный срок, не могут быть ухудшены по сравнению с аналогичными условиями, установленными для Работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается в случаях, предусмотренных статьей 72.2 ТК РФ.

2.5. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий Работников Единому классификатору профессий рабочих, должностей служащих.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Надежда», (далее – Правила внутреннего трудового распорядка) утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 1). Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении учитывает режим деятельности учреждения, связанный с круглосуточным пребыванием детей и другие особенности работы учреждения.

3.2. Работники, работающие в должностях: воспитатель, младший воспитатель на условиях внутреннего совместительства с должностью воспитатель, вахтёр (сторож), работают в соответствии с графиком сменности. При производственной необходимости график сменности может вводиться для медицинского персонала и др. должностей.

Для работников, имеющих сменную работу, устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по сменному графику и вводится суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом один год.

Для остальных Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общим выходным днём является воскресенье.

Если режим работы для работника отличается от общих правил, то он устанавливается трудовым договором и (или) графиком работы.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников учреждения, составляющей не более 40 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

В зависимости от должности и (или) специальности конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», или другим действующим нормативно-правовым актом.

3.5. Для отдельных Работников, при необходимости, может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома. Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в условия трудового договора.

3.6. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

3.7. Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами, установленной для Работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период), производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

3.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

3.9. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы учреждения может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

К дежурству могут привлекаться директор, заместители директора, заведующие отделений, педагогические работники, медицинские работники, специалисты по социальной работе, психологи.

Дежурство Работников компенсируется предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение года.

3.10. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.11. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

Для Работников, работающих по сменному графику работы продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней не сокращается.

3.12. В течение рабочего дня Работодатель предоставляет Работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ), который в рабочее время не включается. Время перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

Для Работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Сторожа (вахтёры) осуществляют приём пищи в течение рабочего времени на рабочем месте. Воспитатели осуществляют приём пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.13. В период отсутствия детей в учреждении (выезд в летние оздоровительные лагеря, санатории, походы, туристические поездки и т.п.), либо изменения основной деятельности педагогический, вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленной им нормы рабочего времени.

3.14. Стороны подтверждают:

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников. График отпусков доводится до сведения всех Работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем может осуществляться с согласия Работника.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между Работником и Работодателем, а также при наличии финансовых возможностей, денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного

отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

В случае предоставления Работникам ежегодного отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ст. 122 Трудового кодекса РФ):

– женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
– работникам в возрасте до 18 лет;
– работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;
– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.15. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.16. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дня (ст. 116 ТК РФ). Взамен предоставления дополнительного отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем Работодатель вправе выплачивать сотруднику по его письменному заявлению денежную компенсацию (ст. 126 ТК РФ).

3.17. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.18. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.19. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время.

3.20. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.21. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам учреждения, на основании письменного заявления Работника, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

– участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

– в связи с вступлением в брак Работника – до 5 календарных дней;

– в связи с вступлением в брак детей Работника – до 3 календарных дня;

– в связи со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;

– одиноким матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в первый класс - 1 день (первый день учебного года).

Конкретное количество предоставляемых дней отпуска без сохранения заработной платы устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем.

3.22 Работодатель устанавливает графики сменности по согласованию с Профкомом.

3.23. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы на основании письменного заявления Работника:

-одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях обеспечения поступательного развития учреждения Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы учреждения, повышение качества предоставляемых услуг.

Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- освоение передового опыта, достижений науки и техники;
- внедрение новой техники и технологий;
- повышение эффективности рабочих мест.

Работодатель, его представители содействуют Работникам в повышении производительности труда, создают условия для ее роста, поощряют инициативу Работников, направленную на повышение эффективности деятельности учреждения.

Оплата труда Работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации Работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

4.2. Порядок и условия оплаты труда Работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируется положением об оплате труда, действующим в учреждении.

4.3. Работодатель информирует Профком о проектах локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих систему оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителя Профкома.

4.4. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Челябинской области.

Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) Работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере 35 % тарифной ставки (оклада);

4.6.2. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.6.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.6.4. Производить оплату труда Работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

4.6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата (в том числе по совместительству).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

На заработную плату Работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, Работников, замещающих отсутствующих педагогических Работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, Работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.6.6. Устанавливать, по согласованию с Профкомом, надбавки к должностным окладам в соответствии с положением об оплате труда работников, действующим в учреждении.

4.6.7. Осуществлять премирование Работников в соответствии с положением об оплате труда работников, действующим в учреждении.

4.6.8.Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в сроки:

-за первую половину месяца 20 числа,

-за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.6.9. Плановый размер аванса устанавливать из расчета не более 50% средней заработной платы Работников.

Работодатель по личному заявлению Работника может выдавать внеплановый аванс в счет заработной платы.

4.6.10. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого Работника:

– о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
– о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплате при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
– о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
– об общей сумме, подлежащей выплате.

При окончательном расчете за месяц для Работника формируется расчетный листок, который выдаётся один раз в месяц в бумажной форме при выплате второй части заработной платы, а также при увольнении. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профкома. Расчетные листы формируются и находятся в бухгалтерии, каждый сотрудник получает их непосредственно в бухгалтерии, начиная со дня выплаты ему заработной платы за месяц путем зачисления средств на картсчета. Расчетные листки выдаются под роспись в Журнале выдачи расчетных листков.

4.6.11. Оплачивать время простоя (временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера). По вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. По причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

4.7. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

4.8. Единые нормы командировочных расходов для всего персонала учреждения устанавливаются локальным актом учреждения, в пределах норм, установленных законодательством Российской Федерации, а сверх установленных норм, согласно особому распоряжению Работодателя.

V.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

5.2. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников учреждения может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.4. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.5. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.7. При сокращении численности или штата Работников учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.8. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

– лиц предпенсионного возраста (менее 3-х лет до пенсии);
– одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста
– имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
– имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
– применяющие инновационные методы работы;
– совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
– неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.9. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. В целях обеспечения каждого Работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнения Работодатель:

6.1.1. обязан:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
– предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
– обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

– обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

– выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

– предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контроля их выполнения;

– знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

– рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профком;

– осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

– возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.2 имеет право:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;

– поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

– требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

– привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

6.1.3. обязан обеспечить:

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

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

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

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

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

– приобретение (изготовление) и выдачу Работникам в неблагоприятный эпидемиологический период необходимых средств защиты (одноразовых и (или) многоразовых масок, одноразовых перчаток и др.), кожных антисептиков, дезинфицирующих средств для обработки поверхностей;

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
– проведение специальной оценки условий труда;
– организовывать проведение за счет бюджетных средств обязательных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);
– недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
– информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
– расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
– санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
– беспрепятственный допуск представителей Профкома в учреждение для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
– рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;
– обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
– ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
– разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов;
– наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники:

6.2.1. обязаны:

– соблюдать требования охраны труда;
– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на рабочем месте, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшей в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

6.2.2. имеют право на:

– рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

– получение достоверной информации от Работодателя, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

– отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

– обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

– обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

– запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

– обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

– личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

– компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3. Для организации совместных действий Работодателя, Профкома и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья Работников, по инициативе Работодателя или Профкома создается комиссия по охране труда.

В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок.

6.4. Руководитель учреждения, а также все Работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнения, Работодатель, при численности Работников в учреждении более 50 человек, создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

При численности Работников не превышающей 50 человек, Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у Работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют - руководитель учреждения, другой уполномоченный Работодателем Работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые Работодателем по гражданско-правовому договору.

6.6. Работодателем осуществляется финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с перечнем мероприятий, по согласованию с Профкомом, в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2011 N 238-ФЗ.

Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками учреждения и членами их семей.

7.1.1. В этих целях Работодатель: передает Профкому в бесплатное пользование находящиеся на балансе учреждения объекты культурного и спортивно-оздоровительного назначения.

7.1.2. Профком: использует организации культуры, спорта, отдыха, оздоровительно-физкультурных объектов для удовлетворения интересов и потребностей Работников учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством РФ.

7.2.2. Оказывать за счет средств учреждения материальную помощь в соответствии с положением о материальной помощи работникам, действующим в учреждении, в случаях:

1) смерти близкого родственника при предоставлении копии свидетельства о смерти - до двух окладов;

2) тяжелого материального положения Работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства) - до двух окладов:

3) заболевания работника (членов его семьи), требующего дорогостоящего лечения - до двух окладов.

7.3 Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

– при совмещении работы с получением образования;
– при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
– в некоторых случаях прекращения трудового договора;
– в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника.

7.4 Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в соответствии со статьями 173, 174, 176 ТК РФ.

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8. Сознавая важность работы с молодёжью (молодыми Работниками до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала учреждения, эффективного участия молодых Работников в реализации муниципального задания учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

8.1. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников;

8.2. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности.

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

9.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

9.2.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

9.2.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе учреждения, реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);

9.2.4. Информирование Работодателем по запросу Профкома о финансово-экономическом положении учреждения, о расходовании дохода (прибыли), в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы Работников;

9.2.5. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления учреждения, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 Закона № 10-ФЗ), председателей выборных профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях (планерках) на уровне этих подразделений;

9.2.6. Проведение по окончании года собраний Работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности учреждения с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).

9.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, Отраслевым соглашением, и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации;

10.3. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров

10.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

10.5. Добиваться роста реальной заработной платы;

10.6. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

10.7. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

10.8. Осуществлять контроль соблюдения действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

10.9. Осуществлять контроль выполнения мероприятий по повышению квалификации Работников учреждения;

10.10. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

10.11. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете (комиссии) по охране труда представителей Профкома;

10.12. Осуществлять контроль выдачи Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда сертифицированной спецодежды и обуви;

10.13. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в учреждении. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

10.14. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в учреждении;

10.15. Контролировать расходование средств на охрану труда;

10.16. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

10.17. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

10.18. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем графиков периодических осмотров Работников учреждения;

10.19. Обеспечить контроль соблюдения Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;

10.20. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

10.21. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

10.22. Обеспечить контроль соблюдения прав Работников на обязательное социальное страхование;

10.23. Осуществлять контроль своевременного перечисления средств в государственные внебюджетные фонды;

10.24. Осуществлять контроль своевременности выплаты Работникам заработной платы;

10.25. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях;

10.26. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

10.27. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой;

10.28. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

10.29. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору;

10.30. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

10.31. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель, должностные лица учреждения оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

11.2. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления учреждением.

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:

11.3.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

11.3.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

11.3.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

11.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения для работы профсоюзного органа (для проведения заседаний, собраний, хранения документов и др.), а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

11.3.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

11.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;

11.3.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома;

11.3.8. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в учреждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

11.3.9. Обеспечивать участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства;

11.3.10. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы Работника одновременно с выплатой заработной платы в учреждении;

11.3.11. На основании личных письменных заявлений Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных

органов членских профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы Работника одновременно с выплатой заработной платы в учреждении.

11.4 Члены профкома (уполномоченный по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях)) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, на время краткосрочной профсоюзной учебы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

11.5. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

12.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.3. Стороны обязуются обеспечить контроль выполнения обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

12.4. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

12.6. Итоги выполнения коллективного договора рассматриваются на общем собрании Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

12.7. По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство Российской Федерации о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению (ст. 30 Закона № 10-ФЗ).

12.8. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

12.9. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

12.10. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

12.11. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

12.12. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников в период действия настоящего коллективного договора, Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

12.13. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

12.14. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в учреждении образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований ТК РФ - глава 60 ТК РФ.

12.15. Настоящий коллективный договор подписан в трёх подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

12.16. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.