



Председатель первичной профсоюзной организации

И. В. Кулагина

«18» декабря 2015 года

Работники

Педагог дополнительного образования

Р. Д. Панченко

«18» декабря 2015 года

МБУ ДО СОТ № 2

Директор

М. М. Мустакимов

«18» декабря 2015 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2016-2019 ГОДЫ

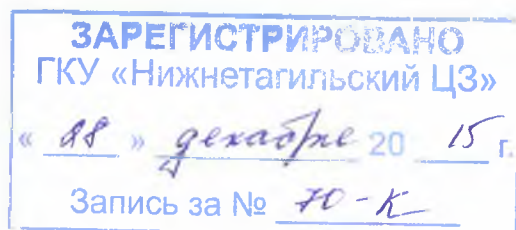
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования

«Станция юных техников №2»

ПРИНЯТ НА СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

(протокол №18 от 17.12.2015г.)

г. Нижний Тагил



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Станция юных техников № 2 города Нижний Тагил.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Правительства РФ, Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 г.г., Уставом и нормативными актами МБУ ДО СЮТ № 2 на срок 3 года, с последующим пролонгированием и вступает в силу с 2016 года.

1.3 Коллективный договор заключается с целью:

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения дополнительного образования (далее учреждение);
- установлению дополнительных правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законодательными актами.

1.4 Сторонами, заключившими коллективный договор, являются работодатель, в лице директора МБУ ДО СЮТ № 2 М. М. Мустакимова, и коллектив работников МБУ ДО СЮТ № 2, представленный председателем первичной профсоюзной организации И. В. Кулагиной и работником из числа не являющихся членами профсоюза Р. Д. Панченко.

1.5 Коллективный договор признает право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требования обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.6 Коллективный договор признает право работников на:

- заключение, изменение коллективного договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ №1052 от 13.09.94 (приказ Министерства образования РФ №360 от 20.09.94);
- Защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров;
- Обязательное социальное страхование.

1.7 Профсоюзный комитет является полномочным представителем интересов работников. Основными формами участия профсоюзного комитета в управлении организацией являются:

- проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Профсоюзный комитет имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренными федеральными законами ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители профсоюзного комитета имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Директор по согласованию с профсоюзным комитетом принимает следующие локальные нормативные акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Положение об оплате труда работников;
- Другие локальные нормативные акты.

1.8 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профсоюзный комитет:

- согласование с профсоюзным комитетом локальных актов и иных документов, определенных коллективным договором;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию.

1.9 В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.10 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

Работодатель обязуется:

1.11 Направить в подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.12 Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Трудовые договора в соответствии с действующим законодательством заключается с работниками учреждения на неопределенный срок или в исключительных случаях (ст. 59 ТК РФ) на определенный срок.

2.2 В целях обеспечения конкурентоспособности на рынке труда работникам учреждения предоставляется возможность 1 раз в 5 лет пройти переподготовку или курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы с сохранением заработной платы (при наличии финансирования).

2.3 При сокращении численности штата преимущественное право остаться на работе предоставляется работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось 2 года и менее.

Работники обязуются:

2.4 Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.5 Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

Работодатель обязуется:

3.1 Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца. Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении. В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2 Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

3.3 Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.4 В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5 Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 6 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6 Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.7 Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 5 лет.

3.8 В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

Стороны договорились:

- 3.9 Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест и нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.
- 3.10 Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к согласию о том, что:

4.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2 Неполное рабочее время – неполный рабочий день, объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливаются с письменного согласия работника.

4.3 Составление расписания занятий осуществляется с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов, предусматривая обязательные два выходных дня.

4.4 Время, свободное от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения педагоги вправе использовать по своему усмотрению, за исключением времени, когда в Учреждении проводятся собрания, педагогические советы, совещания и общие для коллектива мероприятия.

4.5 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению директора, в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, для педагогических работников - предпочтительно в каникулярный период. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6 Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом по учреждению. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.7 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

4.8 С целью полной реализации образовательных программ отпуск педагогическому составу предоставляется в летний период.

4.9 Составлять расписания занятий с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов, предусматривая обязательные два выходных дня в соответствии с п. 3.13 Устава МБУ ДО СЮТ №2.

4.10 Устанавливать неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы с письменного согласия работника, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц,

осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

4.11 Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.12 Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобразования РФ от 07 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4.13 Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака детей работника – до 3 дней;
- председателю профкома – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- в связи с особой юбилейной датой работника (50 лет и 55 лет и т.д.) - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в случае отъезда, связанного с санаторно-курортным лечением - на срок путевки;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут в первый класс – 2 дня (31 августа и 1 сентября);
- работникам, имеющим детей-инвалидов, - до 14 календарных дней в году.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Отпуск оговаривается в личном заявлении работника и оформляется приказом директора.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1 Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда работников, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и раздел о выплатах стимулирующего характера;
- Положение о премировании;
- Положение о комиссии по премированию работников Учреждения;
- Порядок оказания материальной помощи работникам учреждения.

5.2 Порядок и условия оплаты труда устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО СЮТ № 2. Положение является приложением к Коллективному договору.

5.3 Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц. Днями выплаты являются 7 и 22 числа каждого месяца.

5.4 При условии совпадения дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.5 Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.6 Проводить тарификацию педагогических работников, своевременно уточнять тарификацию работника при изменении педагогического стажа, образования, присвоении квалификационной категории.

5.7 Администрация обязана предупредить работника об окончании срока действия квалификационной категории, организовать аттестацию работника в соответствии с положением об аттестации.

5.8 Работодатель не может уменьшать педагогическим работникам учебную нагрузку, установленную тарификацией за исключением случаев:

- расформирование малочисленной группы;
- личное заявление работника.

5.9 При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить доплату в порядке установленном законодательством РФ.

5.10 Производить выплаты социального характера в соответствии с «Положением об оплате труда»

Виды выплат социального характера:

- Материальная помощь;
- Единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями.

Материальная помощь выплачивается работнику в следующих случаях:

- смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании свидетельства о смерти;
- при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов;
- особой нужды в лечении, приобретении дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием (травмой);
- в случае тяжелого материального положения;
- в связи с регистрацией брака на основании копии свидетельства о браке.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного мотивированного заявления работника, поданного на имя директора МБУ ДО СЮТ № 2. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором в форме приказа при наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении.

Работодатель обязуется:

5.11 Устанавливать оклады, ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

5.12 Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации Правительством РФ.

5.13 Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Не изменять объем учебной нагрузки, установленный

педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год. (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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").

5.14 В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать педагогических работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.15 Обеспечивать выдачу каждому работнику расчетного листа не позднее срока выплаты заработной платы.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора в соответствии со ст.212 ТК РФ и соглашением по охране труда.

Администрация обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых инструментов, материалов,
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников,
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте,
- режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством,
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды и других средств индивидуальной защиты по результатам аттестации рабочих мест,
- в случаях не обеспечения работников спецодеждой по нормам в установленные сроки, за ним сохраняется право на их получение в течение последующих лет. Пришедшую по вине работника в негодность до установленного по нормам срока спецодежду и средства индивидуальной защиты списывать и заменять новой или отремонтированной,
- работникам, временно выполняющим вышеуказанные работы, специальная одежда и средства индивидуальной защиты выдаются в общем порядке,
- в случае направления работников на уборку территории выдавать перчатки,
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работы,
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты,
- проведение плановой специальной оценки условий труда. Администрация СЮТ № 2 с учетом мнения представительного органа работников разрабатывает план мероприятий по приведению условий труда в соответствии с нормами,
- ежегодное проведение за счет средств работодателя, при наличии экономии фонда оплаты труда, обязательных периодических медицинских осмотров, недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний,

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах о существующем 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 медицинской помощи,
 - разработку и утверждение с учетом мнения представительного органа работников организации инструкций по охране труда для работников,
 - ознакомление работников с требованиями охраны труда,
 - расследование и учет в установленном действующим законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,
- устанавливать надбавки в размере 20 % размера оклада работнику, избранному председателем профкома, в размере 10 % размера оклада уполномоченному по охране труда.

В соответствии со ст. 226 ТК РФ администрация предусматривает в бюджете СЮТ № 2 средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство услуг.

6.2. Работники обязаны соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях. По согласованию с профсоюзным комитетом выделять путевки работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» и в другие санатории - профилактории. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

7.2 Оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Положением о материальной помощи.

7.3 При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, им выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

7.4 Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств учреждения (при наличии финансовой возможности). Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.

7.5 Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

7.6 В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

Профком обязуется:

7.7 Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.8 Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и

представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.9 Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.10 Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о поощрении работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.11 Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности.

7.12 Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для членов Профсоюза.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1 Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.2 Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.3 На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет городской организации Профсоюза.

8.4 Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов.

8.5 Приглашать председателя профкома к участию на совещаниях администрации, обеспечивать ему возможность работы с локальными нормативными актами.

Стороны договорились:

8.6 Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.7 Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.8 Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо общего порядка увольнения и изменения условий трудового договора только с предварительного согласия профсоюзного органа,

членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.9 Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.10 Члены профсоюзного комитета освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

На время краткосрочной профсоюзной учебы (согласно плану работы вышестоящего профсоюзного органа) председатель первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда, члены профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

8.11 Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников;

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям.

8.12 В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет;

- профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю решение в письменной форме;

- в случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения;

- при недостижении согласия локальный нормативный акт не может быть принят.

Профком обязуется:

8.13 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.14 Содействовать реализации областного и городского трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.15 Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и

муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.16 Вносить предложения по совершенствованию нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.17 Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

РАЗДЕЛ 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Коллективные трудовые споры и конфликтные ситуации между администрацией и трудовым коллективом разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.