

Директор МБУ ДО ПГО
«ЦРТ им. Н.Е.Бобровой»
Тимофеева Ж.Б. *Ж.Б. Тимофеева*
Дата *25.09.2017*



Председатель профкома
Мебадури Т.С. *Т.С. Мебадури*
Дата 25.09.2017

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МБОУ ДОД ПГО «ЦРДЮ»

на 2017-2020гг.

Утвержден на общем собрании
работников МБУ ДО ПГО «ЦРТ им. Н.Е.Бобровой»

Протокол № 10 от «25» 09 2017 года



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице Тимофеевой Жанны Евгеньевны и работниками в лице председателя профсоюзного комитета МБУ ДО ПГО «ЦРТ им. Н.Е.Бобровой», Мебадури Татьяны Сергеевны, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам МБУ ДО ПГО «ЦРТ им. Н.Е.Бобровой» работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию МБУ ДО ПГО «ЦРТ им. Н.Е.Бобровой» в лице ее председателя профкома Мебадури Т.С. единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по

сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК).

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях МБУ ДО ПГО «ЦРТ им. Н.Е.Бобровой» (ст. 41 ТК).

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и др.).

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и распространяет свое отношение на действия, возникшие с 01.09.2017г.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное

состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.4. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; (ст. 196 ТК); (ФЗ « Об образовании « не реже 1 раза в три года)

2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на организацию их отдыха и досуга;

2.2.7. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.9. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.10. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.11. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.12. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.13. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.14. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.15. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.16. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих

профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.17. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.18. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.19. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности МБУ ДО ПГО «ЦРТ им. Н.Е.Бобровой»присущими профсоюзам методами, в том числе возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов образовательного процесса;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.7. выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора,

соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда, контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.3.12. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13. добиваться роста реальной заработной платы;

2.3.14. осуществлять мотивацию на подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.4.10. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.11. за уменьшение наличного имущества работодателя, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.5.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

- 2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.
- 2.7. Работник имеет право на:
 - 2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;
 - 2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 - 2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
 - 2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - 2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - 2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - 2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
 - 2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - 2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
 - 2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
 - 2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
 - 2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
 - 2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
 - 2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в

соответствии с ТК, отраслевым и региональным соглашением по Свердловской области и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Трудовые договоры (эффективные контракты) для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров и согласовываются с профсоюзным комитетом. (Приложение № 1 к коллективному договору).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.3. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.4. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.5. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК);

3.2.6. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

3.2.7. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.8. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и

квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные: при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) проработавшие на предприятии 10 лет
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- д) руководитель и его заместители выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы;

3.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК);

3.2.10. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- б) ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- в) приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- д) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- е) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
- ж) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

3.2.11. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.12. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК).

3.2.13. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК);

б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

г) работающих инвалидов;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

ж) руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.2.14. разработать, принять и обеспечить выполнение Программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание на:

а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

б) упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств работодателя;

в) внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

г) увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя;

Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных трудовым законодательством (ст. 178 ТК), определяются настоящим коллективным договором

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (п.2.3. и 5 ч.1 ст.81 ТК РФ);

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 40 часов в неделю.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2 к коллективному договору) и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №3 к коллективному договору) (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК).

4.3. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97, 99 ТК.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего смены работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 42 календарных дня.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, по согласованию с работодателем, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

5.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.6. на основании письменного заявления работника предоставляется неоплачиваемый отпуск:

- а) работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- б) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК);
- г) остальным сотрудникам – до 14 календарных дней.

5.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.8. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

6.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда МБУ ДО ПГО ЦРТ им. Н.Е.Бобровой (Приложение № 1 к коллективному договору).

6.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Минимальная месячная тарифная ставка педагога любой категории, занятого в нормальных условиях труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др.

6.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом(ст. 135 ТК).

Установить, что:

- размер доплат работникам за работу в ночную смену - 35% тарифной ставки.

6.4.1. Работодатель обязуется:

а) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

б) работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере (ст.ст. 152, 153 ТК).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной

оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

в) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

г) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 130, 134 ТК) и соответствующим Положением, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

д) выплачивать премию согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 144 ТК).

е) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором (соглашением).

Стороны договорились выплату заработной платы производить конкретно в следующие сроки: 10 и 25 числа каждого месяца

ж) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК);

з) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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 расчёта включительно. (ст.236ТК)

6.6. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников.

6.7. Указать в коллективном договоре перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК) с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие

дополнительные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчитывать.

Особенности применения систем нормирования труда в организации:

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК);

6.8.2. совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих организации по мере изменения организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ;

6.9. Профсоюзный комитет обязуется:

6.9.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.9.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.9.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.9.4. вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.9.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

7.2. Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда. (приложение № 5)

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда. Создает уголок охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 "Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда".

7.4. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.5.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.5.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

7.5.4. организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, за счет собственных средств. Проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК).

7.5.5. медицинские осмотры проводятся за счет работодателя.

7.5.6. обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, в соответствии с установленными нормативами. (приложение № 6)

7.5.7. проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета.

7.5.8. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные условия труда.

7.5.9. создать условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы,

7.6.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.6.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

7.6.5. ежегодно участвовать в смотрах-конкурсах среди уполномоченных по охране труда профсоюза.

7.7. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

7.7.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.7.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.7.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.7.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

7.7.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

7.7.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о внедрении тендерного подхода в коллективно-договорный процесс. В целях составления тендерной картины организации решено осуществить следующие мероприятия:

8.1.1. освобождать беременных женщин от работы с сохранением средней заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.2. не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;

8.1.3. предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней) в месяц;

8.2. При регулировании труда

8.2.1. женщин, и лиц с семейными обязанностями администрация обязана придерживаться гл. 41 ТК РФ;

8.2.2. При регулировании трудовых отношений с лицами, работающими по совместительству гл. 44 ТК РФ;

8.2.3. работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев гл. 45 ТК РФ;

8.2.4. педагогических работников гл. 52 ТК РФ;

Раздел 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

9.1. Привлекать к участию в массовых физкультурно-оздоровительных мероприятиях и спартакиаде.

9.2. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.3. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.4. Стороны договорились также, что в целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития работодатель:

Будет устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

9.5. Профсоюзный комитет обязуется:

9.5.1. Проводить работу среди молодежи по оздоровлению и привлечению ее к общественной жизни.

9.5.2. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.5.3. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.5.4. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК);

9.5.5. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия;

9.5.6. не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

9.5.7. контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК;

9.5.8. контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК);

9.5.9. добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;

9.5.10. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

10.1.2. своевременно представлять в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования заявления (с приложением необходимых документов) на выделение ассигнований из средств социального страхования на:

- оздоровление детей;
- финансирование углубленных медицинских осмотров работников,
- финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

10.1.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.1.4. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ (ред. От 12.03.2014г) "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

10.1.5. оздоровить в детских санаториях в период летних, осенних, зимних и весенних каникул и не менее 2-3 детей работников;

10.1.6. Представлять списки работников в муниципальные учреждения здравоохранения для проведения дополнительной диспансеризации за счет бюджетных средств.

10.1.7. установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников и пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет организации или комиссия по социальному страхованию предприятия;

10.1.8. Предоставлять всем работникам МБУ ДО ПГО «ЦРТ им. Н.Е.Бобровой» три оплачиваемых дня к отпуску за работу без больничного листа в течение года.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10.2.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

10.2.3. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

10.2.4. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

10.2.5. Проводить информационно-разъяснительную работу по пенсионному, обязательному медицинскому и социальному страхованию.

10.3. Стороны обязуются совместно организовывать и проводить работу

а) по дополнительной диспансеризации работников за счет бюджетных средств;

б) по профилактике ВИЧ, и других социально значимых заболеваний, табакокурения, злоупотребления алкоголем среди работников, студенческой молодежи (с оформлением стендов, организацией лекций, корпоративных программ), пропаганде здорового образа жизни и снижению трудопотерь по временной нетрудоспособности. Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных работников в сфере труда.

Культура, спорт, вопросы быта

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.4. Работодатель:

10.4.1. способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

10.4.2. сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

10.5. Профсоюзный комитет:

10.5.1. осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы, при наличии финансовых средств:

11.1.1. выделять средства для поощрения победителей профессиональных конкурсов;

11.1.2. поощрять за счет работодателя за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 10 лет до 2000 рублей в связи с: 50-летием, 55-летием, 60-летием.

11.1.3. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск до 3 дней в случаях:

- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение ребенка;
- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители)

11.1.4. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь до 2000 рублей:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) при предоставлении свидетельства о смерти;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;

в) при рождении ребенка (отцу или матери);

г) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.)

11.2. профсоюзный комитет выделяет из средства горкома профсоюзов для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае:

11.2.1. длительной болезни, дорогостоящей операции до 15000 руб.

11.2.2. смерти ближайших родственников до 2000 руб.

из средств первичной проф. организации:

11.2.3. при рождении ребенка, - 1000 руб.

11.2.4. при серьезных материальных затруднениях в соответствии с принятым постановлением горкома профсоюза работников образования возможно получение беспроцентной профсоюзной ссуды на социальные нужды до 15 000 рублей сроком на 1 год, в зависимости от профсоюзного стажа;

11.3. Помогает членам прфсоюза осуществить право на получение бесплатной юридической помощи квалифицированных юристов областной организации Профсоюза, а так же дает возможность осуществления бесплатного представительства интересов работника в суде.

11.4. Предоставляет путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» с компенсацией части стоимости путевки;

Раздел 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 Федерального закона от 12.01.1996г № 10-ФЗ (ред. От 02.07.2013г.) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

12.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам (приложение № 7).

В случае неразрешения жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК (ст.ст. 353-365, 390, 391).

Профком ходатайствует перед горкомом профсоюза работников образования об оказании непосредственной помощи работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК).

12.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

12.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

12.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

12.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК РФ "Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров");

12.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

13.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

13.2.2. содействия их занятости;

13.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

13.2.4. соблюдения законодательства о труде;

13.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом

(ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

13.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

13.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

13.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

13.4.4. безвозмездно предоставлять выборному органу наиболее массовой первичной профсоюзной организации, действующей в Центре, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

13.4.5. распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на выборных работников профорганов организации (ст. 375 ТК);

13.4.6. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);

13.4.7. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей - оформлять его в соответствии с Положением "О порядке расследования несчастных случаев" и "Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей";

13.4.8. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы

из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1% от их заработка.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

13.5. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК),

13.6. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы - оплату времени участия в указанных мероприятиях.

13.7. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

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

13.9. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

14.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

14.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного

договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

14.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

14.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

14.4. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

14.6. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса "Об административных правонарушениях").

Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК).

15.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБУ ДО ПГО «ЦРТ им. Н.Е.Бобровой» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

15.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

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

15.6. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

Пропиновано и пронумеровано 64/100

Директор МБУ ДО ПТО «ЦРТ им. Ж.Е. Тимофеева
Н.Е. Водровой



[Handwritten signature]