

Профком
МОУ ДЮЦ Волгограда

Муниципальное учреждение
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр Волгограда»

Председатель:  И.В. Боков

«11» июля 2017 г.
М.П.



Директор:  Т.М. Минина

г.

№ 03-августа 17
760-2017-012
760
главный инспектор
Шульман Р.С.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017 – 2019 г.г.

Муниципального учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр Волгограда»

Утвержден на собрании работников, протокол №
от «11» июля 2017 г.

г. Волгоград

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – договор) заключается между полномочным представителем Администрации, в лице директора муниципального учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Волгограда» (далее - МОУ ДЮОЦ Волгограда) Мининой Татьяны Михайловны, именуемого далее «Работодатель» и полномочным представителем интересов работников МОУ ДЮОЦ Волгограда, в лице председателя профсоюзного комитета Бокова Игоря Викторовича, именуемого далее «Профком».

1.1. Договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников МОУ ДЮОЦ Волгограда, создания благоприятных условий деятельности учреждения дополнительного образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ ДЮОЦ Волгограда, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст.41 ТК РФ).

1.2. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действия которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Договор заключен на три года (2017 – 2019 года), вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.4. В течение срока действия договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора (ст.44 ТК РФ).

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников и работодателя учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен до сведения всех работников не позднее одного месяца после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношении с работодателем.

1.9. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МОУ ДЮЦ Волгограда.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка работников МОУ ДЮЦ Волгограда;
- Положение об оплате труда работников МОУ ДЮЦ Волгограда;
- Соглашение о проведении мероприятий по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- Перечень должностей имеющих право на доплату 12% от должностного оклада за тяжелые, вредные (или) опасные и иные особыми условиями труда;
- Перечень должностей занятых на работах в ночное время.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения профкома;
- Учет мотивированного мнения профкома;
- Согласования с профкомом;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренных ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- Участия в разработке и принятии коллективного договора;
- Другие формы.

Работодатель:

1.14. Разрабатывает и реализует мероприятия по повышению эффективности дополнительных образовательных услуг, по формированию культурно-образовательного пространства, в котором субъекты образовательного процесса смогут полностью раскрыть и реализовать свой творческий потенциал, индивидуальные способности и профессиональные качества.

В этих целях:

- изыскивает возможности для повышения квалификации специалистов в связи с совершенствованием качества и уровня дополнительного образования;
- способствует расширению дополнительных образовательных услуг в целях всестороннего удовлетворения потребностей субъектов образовательного процесса (педагогов, учащихся, родителей) и расширению социального пространства ребенка;
- обеспечивает гуманно-личностный подход, преемственность и непрерывность в образовательном процессе, социально-педагогическую целесообразность различных форм объединений.

1.15. Осуществляет меры в пределах своих полномочий по сохранению профиля деятельности учреждения.

Профком:

1.16. Выступает инициатором заключения коллективного договора.

1.17. Добивается включения в коллективный договор необходимых мер по развитию педагогического потенциала учреждения, повышению эффективности образовательного процесса, расширению сферы платных образовательных услуг, на этой основе – повышения заработной платы работников учреждения, за счет дополнительных финансовых средств МОУ ДЮЦ Волгограда.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст.68 ТК РФ):

- На неопределенный срок;
- На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

2.6. В соответствии с пунктом 4.13 Устава МОУ ДЮЦ Волгограда объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, другими условиями работы в МОУ ДЮЦ Волгограда с учетом мнения (по согласованию) с профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в основной ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск (далее – отпуск) для определения наполненности групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора МОУ ДЮЦ Волгограда. Возможны только:

- По взаимному согласию сторон;
- По инициативе работодателя в случаях:

-уменьшение количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества групп;

-временное увеличение объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью, а именно: для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года) (ст.74 ТК РФ);

-простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях), когда работникам поручается с учетом их специальности и

квалификации другая работа в МОУ ДЮЦ Волгограда на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

-восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращение на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, или после окончания этого отпуска.

В вышеуказанных случаях во втором абзаце для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8. Тарификация на новый учебный год утверждается работодателем по согласованию с профкомом (ст. 135 ТК РФ).

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение режима работы, количества учебных групп, учебного плана; введение новой системы оплаты труда; предварительное распределение учебной нагрузки и другой педагогической работы и т.д.) допускается по инициативе работодателя, как правило, только на новый учебный год, за исключением изменения трудовой функции работника (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящих от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах вызывающих необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч.2 ст.74, ст.162 ТК РФ).

Если работник не согласен работать на новых условиях, то работодатель обязан предложить в письменной форме другую имеющуюся у работодателя работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, пересмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11. Для работы по совместительству оформляется такой же пакет документов, как и на основного работника. Работник и работодатель заключают отдельный трудовой договор, в котором в соответствии с ч.4 ст.282 ТК РФ обязательно указывают, что работа является совместительством. Трудовой договор на работу по совместительству может быть заключен на неопределенный срок или на время отсутствия другого сотрудника организации. Во втором случае с ним следует заключать срочный трудовой договор (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

3. ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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 (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат работники в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней, сокращением численности или штата работников учреждения в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней. (Постановление Правительства РФ №99 ОТ 05.02.1993Г.)

В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ 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 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.8. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ).

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

3.10. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года (Закон «Об образовании в Российской Федерации» РФ п.2 ч.5 ст.47).

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

3.12. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.14. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые. Если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях, финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.15. Организовать проведение аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать председателя первичной профсоюзной организации МОУ ДЮЦ Волгограда профсоюзного представителя (п.6 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010. №209) №276 от 07.04.2014

3.16. Увольнение педагогических работников по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается лишь по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом. При этом работодатель обязан предложить работнику вакансии в МОУ ДЮЦ Волгограда (ст.81 ТК РФ).

Стороны договорились:

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

3.18. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.19. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

3.20. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

4.1. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Учреждение работает без выходных дней с 8.00 часов до 20.00 часов. Рабочая неделя для администрации составляет 5 дней с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Режим работы администрации с 9.00 часов до 17.30 часов. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в МОУ ДЮЦ Волгограда составляет 30 минут (с 12.30 часов до 13.00 часов).

4.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.6. Расписание занятий объединения составляется для создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха детей по представлению педагогических работников с учётом пожеланий родителей (законных представителей), возрастных особенностей детей, особенностей профиля объединения и с учётом требований санитарно-гигиенических норм.

Работодатель:

4.7. Организует труд и отдых работников МОУ ДЮЦ Волгограда в соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка».

4.8. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий, которое составляется с учетом оптимального использования рабочего времени и удобства обучающихся. При проведении спаренных занятий перерывы суммируются и используются для другой педагогической работы (педсовет, методические объединения, семинар, совещание, воспитательные и другие мероприятия).

4.9. Привлекает педагогов для дежурства во время массовых мероприятий в свое рабочее время в соответствии с расписанием.

4.10. В связи со спецификой учреждения устанавливает различный режим работы для отдельных подразделений и работников.

4.11. Разрешает педагогическим и руководящим работникам внутреннее совместительство в размере, определенном Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»

4.12. По соглашению сторон для отдельных категорий работников возможно установление режима гибкого рабочего времени, при котором не препятствует совмещению административных часов с педагогическими в любом соотношении, если это не ухудшает качества работы. Режим гибкого рабочего времени равен рабочей неделе, продолжительность которой устанавливается в рабочих часах и полностью отрабатывается в данной рабочей неделе.

4.13. Предоставляет работникам, обучающимся в высших учебных заведениях дополнительные отпуска на период экзаменационной сессии и сдачи государственных экзаменов в соответствии с действующим законодательством.

4.14. Предоставляет отпуска с сохранением заработной платы: при бракосочетании – 3 дня, при похоронах близких родственников - 3 дня, при поиске новой работы в случае сокращения штатов – не более 24 часов в пределах двух месяцев.

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 (ст. 128 ТК РФ).

4.15. Родителям, ребенок которых идет в первый класс, предоставлять 1 сентября выходной день с сохранением заработной платы.

4.16. Предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в сроки, согласованные с «Работодателем», продолжительностью до двух недель женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет.

4.17. Обеспечивает очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Работники имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 42 календарных дней для педагогических работников, административного персонала (ст. 115, 334 ТК РФ);
- в случаях, предусмотренных действующим законодательством, - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней (ст.ст. 116-120 ТК РФ);
- ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью более 28 дней категориям Работников, которые на это имеют право на основании действующего законодательства РФ (ст. 115 ТК РФ).

4.18. За работу в праздничные и выходные дни в соответствии с приказом предоставляет отгулы. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч.3 ст.153 ТК РФ).

4.19. Сотрудник может выполнять другую работу до или после своего рабочего дня, в дни, которые являются выходными по основной должности. В целом за месяц продолжительность работы по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ч.1 ст. 284 ТК РФ) При восьмичасовом рабочем дне и пятидневной рабочей неделе совместитель вправе работать не более 20 часов в неделю. Распределение этого времени производится по усмотрению сторон при соблюдении норм статьи 110 ТК РФ о еженедельном отдыхе не менее 42 часов подряд.

4.20. Если работник работает в одной организации по нескольким трудовым договорам, ему должен быть предоставлен ежегодный отпуск по

всем должностям. При этом ежегодный отпуск совместителю должен предоставляться одновременно с отпуском по основному месту работы. Если совместитель не отработал полгода, отпуск необходимо предоставить авансом (ч.1 ст. 286 ТК РФ).

Совместитель имеет право на отпуск продолжительностью 28 календарных дней независимо от величины занимаемой им ставки. Если продолжительность отпуска по основному месту больше, чем по совместительству. По заявлению работника ему должен быть предоставлен отпуск за свой счет.

Профком:

4.21. Согласовывает с «Работодателем» все позиции по установлению режима гибкого рабочего времени, определению учебной нагрузки на год педагогическим работникам, установлению расписания, режима работы по внутреннему совместительству.

4.22. Взаимодействует с «Работодателем» по вопросам сокращения случаев привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Работодатель:

5.1. Производит оплату труда работникам в соответствии с решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» (в редакции решений Волгоградской городской Думы от 16.05.2012 №61/1792, от 21.11.2012 69/2076, от 19.06.2013 №78/2362, от 27.11.2013 №6/112, от 06.12.2013 37/172, от 03.07.2014 №15/507, решением Волгоградской городской Думы от 19.07.2017 г. № 59/1710, на основании Положения об оплате труда работников МОУ ДЮЦ г. Волгограда, в соответствии с присвоенной аттестационной комиссией квалификационной категорией и часовой недельной нагрузкой, определенной тарификацией.

5.2. Не вносит изменения в тарификацию в течение учебного года без согласования с «Профкомом» и согласия работника.

5.3. Устанавливает объем учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования в соответствии с квалификацией и результатами труда по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода их в отпуск. Для основных сотрудников сохраняет объем учебной нагрузки в пределах 36 часов и преемственность преподавания курсов в учебных группах.

5.4. Заключает соглашение с работником о выполнении им обязанностей временно отсутствующего работника (болезнь, отпуск, командировка и в других случаях) без освобождения его от основной работы. Достигнутое соглашение оформляется приказом и оплачивается на условиях почасовой оплаты. Перевод сотрудников на другую работу для выполнения обязанностей

временно отсутствующего работника на условиях ст.74 ТК РФ влечет за собой освобождение их от исполнения обязанностей по основной должности (профессии). Доплата же за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника вводится в тех случаях, когда сотрудник наряду с выполнением трудовых обязанностей по своей основной должности (профессии) в пределах установленной продолжительности рабочего дня привлекается к выполнению обязанностей по должности (профессии) временно отсутствующего работника.

5.5. Устанавливает оплату труда при совмещении профессий и расширению зон обслуживания в каждом конкретном случае по фактически выполненной работе. При расширении зон обслуживания, как в случаях совмещения профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от определенной трудовым договором работы, оплата труда работника производится с учетом положений ст. 151 ТК РФ.

Размер доплаты в указанных случаях устанавливается по соглашению между работником и работодателем с учетом содержания и характера дополнительной работы (ч.2 ст.151 ТК РФ). Трудовое законодательство России не определяет ни минимального, ни максимального размера доплаты. Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате работника. Однако работодатель должен учитывать положение ст.22 ТК РФ, которое обязывает его обеспечить одинаковую оплату за труд равной ценности.

Оформление отмены или уменьшения доплаты за совмещение осуществляется приказом по организации, при этом об изменении условий совмещения работник должен быть предупрежден в письменной форме за два месяца, если только совмещение не вводилось на строго определенное время. Необходимость такого предупреждения обусловлено положениями статьи 72 ТК РФ.

Размер доплаты за совмещение должности устанавливается по согласованию с работником исходя из фактически выполняемого объема работ по вакантной должности в процентах от тарифной ставки (должностного оклада) по основной должности. Если совмещение производится неполное рабочее время, доплата начисляется пропорционально за фактически отработанное время.

5.6. Осуществляет доплаты и надбавки из фонда экономии заработной платы на основании Положения об оплате труда работников МОУ ДЮЦ Волгограда.

5.7. Применяет меры поощрения в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Волгограда».

5.8. Заработанная плата выплачивается работнику по безналичному расчёту путём перечисления на указанный работником счёт в банке. Заработанная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2-х

раз. Днями выплаты заработной платы являются двадцатое число текущего месяца и пятое число следующего месяца.

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

Заработная плата за вторую половину декабря выплачивается до 1 января следующего года.

5.9. Месячная зарплата работника, полностью отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

5.10. Производит изменение размеров должностных окладов:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МОУ ДЮЦ Волгограда, или со дня предоставления документа о стаже, дающее право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановления документа об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);

- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);

- при присвоении почётного звания (со дня присвоения);

- при присуждении учёной степени кандидата наук (со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома);

- при присуждении учёной степени доктора наук (со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук).

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.11. Сохранять за работниками место работы и должность, заработную плату в полном объёме:

- на время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения при выполнении обязательного минимума работ (ст.414 ТК РФ);

- на время приостановления деятельности МОУ ДЮЦ Волгограда вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

5.12. Производит за каждый час работы в ночное время доплату в размере 35 % от ставки (ст.154 ТК РФ). Ночными считаются время с 22 часов до 6 часов (ст.96 ТК РФ).

5.13. Производит оплату листка нетрудоспособности за первые три дня за счет средств работодателя на основании Федерального закона Российской Федерации (Федеральный закон Российской Федерации от 08.12.2010 года №343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006г. №255-ФЗ).

5.14. Выплачивает установленные при тарификации зарплаты работникам в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям.

5.15. Обеспечить своевременную выдачу расчетного листка каждому работнику (ст.136 ТК РФ).

5.16. Несет ответственность за нарушение сроков выплаты зарплаты в соответствии с законом Российской Федерации.

Профком:

5.17. Осуществляет систематический контроль применения установленных систем оплаты труда, за законодательством о труде и заработной плате.

5.18. Участвует в установлении режима труда и отдыха сотрудников, в определении часовой недельной нагрузки педагогическим работникам согласно тарификации на новый учебный год, в определении доплат и надбавок в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ ДЮЦ Волгограда.

5.19. Своевременно рассматривает ходатайства «Работодателя» по вопросам, требующим согласования, представляет выписки из своих решений.

5.20. Оказывает материальную помощь сотрудникам в необходимых случаях в пределах имеющихся средств.

5.21. Обеспечивает оказание бесплатной практической и консультационной помощи членам профсоюзов по вопросам заключения трудовых договоров, при решении конфликтных вопросов и ситуаций, а так же при обращении в досудебные и судебные инстанции, отстаивает их интересы в органах суда и прокуратуры.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, безвозмездных субсидий на жилищное строительство или приобретение жилья в порядке, установленном федеральным и областным законодательством.

6.3. Работодатель обеспечивает обязательное пенсионное страхование всех работников по трудовому договору и своевременную подачу списков лиц, выходящих на досрочное пенсионное обеспечение согласно перечню льготных профессий бюджетной сферы в Управление Пенсионного Фонда Российской Федерации по г. Волгограду.

6.4. Стороны признают:

6.4.1. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

6.5. Обязательное пенсионное страхование.

Работодатель обязуется:

6.5.1. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном Федеральным Законом от 15 декабря 2001г. №167 –ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в соответствии с Федеральным Законом от 30 апреля 2008г. №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

6.5.2. Создавать совместно с профкомом комиссию по пенсионным вопросам.

6.5.3. Принимать меры по представлению индивидуальных сведений в Управление Пенсионного Фонда Российской Федерации в г. Волгограде (далее – УПФ) в установленные сроки.

6.5.4. Выдавать работникам МОУ ДЮЦ Волгограда копию индивидуальных сведений, представленных в УПФ (по личному заявлению работника).

6.5.5. Обеспечивать сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе в должности, дающей право на льготное пенсионное обеспечение.

6.5.6. Обновлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

6.5.7. Представлять в УПФ списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых работников.

6.6. Профком обязуется:

6.6.1. Оказывать организационную помощь представителям УПФ в работе консультационного пункта УПФ в организации и при проверке по вопросам реализации пенсионного законодательства.

6.6.2. Осуществлять контроль деятельности работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представлять интересы членов профессионального союза в суде по пенсионным вопросам.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Все мероприятия по охране труда проводятся в строгом соответствии с соглашениями по охране труда.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников МОУ ДЮЦ Волгограда на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по проведению мероприятий по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Провести в МОУ ДЮОЦ Волгограда специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома, с последующей сертификацией (ст. 212 ТК РФ).

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

7.3. Контролирует своевременное проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МОУ ДЮОЦ Волгограда обучение (по сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим и т.д.), инструктажи по охране труда, стажировки на рабочих местах, пожарной и электробезопасности в соответствии с профилем работ объединений и отделов.

7.4. Организует и проводит два раза в год противопожарные аварийные тренировки с сотрудниками МОУ ДЮОЦ Волгограда в случае возникновения пожара и чрезвычайных ситуаций.

7.5. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч.10 раздела 2 ст.212 ТК РФ).

7.6. Осуществляет контроль над расследованием и учетом несчастных случаев на производстве согласно «Положению об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденного Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 г. № 73. Разрабатывает мероприятия и принимает меры по исключению их из учреждения.

7.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт МОУ ДЮОЦ Волгограда (ч.22 раздела 2 ст.212 ТК РФ).

7.8. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (ч.5 раздела 2 ст.212 ТК РФ), а также смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 4).

7.9. Обеспечивать организацию и проведение оценки условий труда и сертификации организации работ по охране труда.

Провести специальную оценку условий труда в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 г. № 342н (указать конкретные подразделения). Аттестацию проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений в соответствии с соглашением по охране труда по годам.

7.10. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов по оценке условий труда за счёт МОУ ДЮОЦ Волгограда (ст.212 ТК РФ).

7.11. Принимает меры по развитию и укреплению материально-технической базы учреждения.

7.12. Выполняет профилактические ремонтные работы с привлечением специалистов соответствующих организаций и рекомендаций проектных институтов.

7.13. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учёт (ч.15 раздела 2 ст.212 ТК РФ).

7.14. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками МОУ ДЮОЦ Волгограда на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ч.3 ст.220 ТК РФ).

7.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, представляет работнику другую работу на время устранения опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ч.4 и ч.5 ст.220 ТК РФ).

7.16. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом в соответствии со спецификой деятельности МОУ ДЮОЦ Волгограда, а также разработать и утвердить порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждения, порядок и процедуру прохождения работником стажировки на рабочем месте и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки (ч.21 и ч.6 раздела 2 ст.212 ТК РФ).

7.17. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.18. Создать в МОУ ДЮОЦ Волгограда комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст.218 ТК РФ).

7.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда

7.20. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения;
- обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома;
- осуществлять постоянный контроль над соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда;

- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;

- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;

- участвовать в расследовании несчастных случаев;

- помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

7.21. В целях стимулирования и социальной поддержки работников «Работодатель» и «Профком» проводят согласованные мероприятия:

- Поощрять работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, обучение и воспитание детей, продолжительный и безупречный труд, новаторство и другие достижения в работе в соответствии с положениями о награждении Почётной грамотой и Благодарностью МОУ ДЮЦ Волгограда, органами управления образования Волгограда и Волгоградской области.

- Ежегодно выдвигать кандидатуры педагогов, внесших значительный вклад в развитие образовательной, научной, научно-технической и инновационной деятельности, на награждение знаками отличия Министерства образования и науки Российской Федерации.

- При выдвижении кандидатур на отраслевые и государственные награды, при прочих равных условиях, предпочтение отдавать работникам, предпенсионного и пенсионного возраста, ранее не имевших таковых наград.

7.22. Работники обязуются:

- Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

- Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

- Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Стороны договорились:

8.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

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.

8.2. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;

-подарков, билетов на новогодние елки;
 -бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

8.3. Оказывать материальную помощь за счет экономии фонда оплаты труда и средств профсоюзной организации:

- многодетным семьям;
- пенсионерам и инвалидам;
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников;
- на юбилейные даты;
- в связи с юбилеем учреждения;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами;
- в связи с дорогостоящим лечением работника или близкого родственника.

8.4. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

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

8.5. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

8.6. Устанавливает по возможности гибкий график работы беременным женщинам.

Профком:

8.7. Оказывает материальную помощь членам профсоюзной организации за счет собственных средств.

8.8. Организует контроль над:

- соблюдением прав пенсионеров, инвалидов (являющихся членами профсоюзной организации), определенных федеральным и областным законодательством.

8.9. Совместно с «Работодателем» разрабатывает комплекс мер по санаторно-курортному лечению и отдыху членов профсоюза.

8.10. В целях укрепления коллектива организует празднования юбилейных и памятных дат, дня Учителя, чествование сотрудников (в связи с юбилеем, присвоением почетных Званий и наградений отраслевыми грамотами, с творческими достижениями).

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Стороны договорились:

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

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

9.5. Согласовывать с профкомом сметы внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

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

9.6. 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.

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

9.8. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома городской организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

9.9. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

9.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ.

9.11. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехнику, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

9.12. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, социальному страхованию.

9.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 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 повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- другие вопросы, подлежащих решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевому или генеральному соглашениям.

Профком обязуется:

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

9.15. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

9.16. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.17. 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.

9.18. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

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

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

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

10.3. 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.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Контроль над 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.

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

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

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

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

11.6. Комиссия рассматривает конфликтную ситуацию в пятидневный срок.

11.7. Для разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам.

11.8 «Работодатель» и уполномоченные лица несут ответственность за невыполнение коллективного договора и его нарушение в соответствии с законодательством.



ՃԻՐՈՒՄԻ
Մ. Մանուկյան

Ի նստույթում փոփոխված
փոփոխված,
փոփոխված, սրբապատկեր
փոփոխված 25 (Մայիս 2024)
ՃԻՐՈՒՄ