

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Государственного бюджетного
учреждения «Областной социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

г. Курган 2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работником (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

1.2.1. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

1.2.2. Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10 –ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

1.2.3. Отраслевое соглашение между главным управлением социальной защиты населения Курганской области и Курганской областной организацией общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2016 – 2019 годы (далее – Соглашение);

1.2.4. другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

1.4.1. работодатель в лице его представителя – директора Государственного бюджетного учреждения «Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»;

1.4.2. работники Государственного бюджетного учреждения «Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступает профком и председатель первичной профсоюзной организации.

1.5. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждение, путём предоставления профкому копии такого решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразования) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к коллективному договору, является его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива работников.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет (ст. 43 ТК РФ) до тех пор, пока стороны Коллективного договора не заключат новый или не изменят, дополнят действующий коллективный договор.

1.14. Коллективный договор устанавливает для работников учреждения условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством Российской

Федерации, нормативно-правовыми актами Курганской области и не может ухудшать положение работников.

1.15. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют своё действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникшие на основе коллективного договора регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, уставом Государственного бюджетного учреждения «Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних». Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определённое законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2. При приёме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (один подлинный экземпляр договора выдаётся работнику под роспись на экземпляре работодателя), на основании которого в течение 3-х дней издаётся приказ о приёме на работу, где указывается наименование его должности в соответствии с Единым тарификационно-квалификационным справочником профессий работающих, штатным расписанием, оговариваются условия оплаты труда, количество ставок. Работодатель знакомит работника с приказом под роспись, в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ). При приёме на работу необходимо ознакомить работника с действующими правилами внутреннего распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными

федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству, в также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, разрешена работа исключительно временного характера;

- с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определённый срок в результате конкурса, проведённого в порядке, установленном законом или иными нормативными актами органа государственной власти или органа местного самоуправления;

- в случае избрания на определённый срок в состав выборочного органа на выборочную должность на оплачиваемую работу.

2.4. Администрация и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.5. Приём на работу специалистов на замещение вакантной должности может производиться по конкурсу.

2.6. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, в ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания администрация имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.7. Администрация предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации в соответствии с действующим ТК РФ.

2.8. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

2.9. На всех работников учреждения, проработавших более 5 дней, заводится трудовая книжка. В случае расторжения трудового договора в день увольнения работнику выдаётся трудовая книжка и производится расчёт.

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

2.11. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных законодательством Российской Федерации.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.14. Перевод работника на другую работу допускается с соблюдением требований, предусмотренных в ст. 72, 73, 74 ТК РФ.

3. ПОДГТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляется работодателем в порядке, предусмотренным Трудового кодекса Российской Федерации.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых отношений трудовых договоров с работниками работодатель в соответствии с п. 2 ч.1. ст. 81 ТК РФ в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости населения и профсоюзному комитету информацию о возможном массовом увольнении (ст. 82 ТК РФ).

Высвобождаемому работнику предлагаются места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении, но не выше его квалификации.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производились с учётом мнения (предварительного согласования) профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны Коллективного договора договорились, что:

4.4.1. преимущественное право оставления 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 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

бывшие воспитанники детских домов до 30 лет;

не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.4.3. при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением или штата.

4.5. Работодатель и профком обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации сокращения объёмов производства, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

4.6. Сокращение проводить лишь тогда, когда работодатель исчерпает все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приёма кадров;
- перемещение кадров внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей;
- по соглашению с работниками, перевод их на неполное рабочее время в целом с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца;
- ограничение круга совместителей.

4.7. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда и с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного времени или в изменении условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.8. При проведении мероприятий по сокращению численности работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4.9. На всех работников учреждения, проработавших более 5 дней, заводится трудовая книжка. В случае расторжения трудового договора.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению о том, что:

5.1. рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения «Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Государственного бюджетного учреждения «Областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

регулируется ст. 92 и ст. 333 ТК РФ и Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре»;

5.2. педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и специальности с учётом особенностей их труда:

- продолжительность рабочего времени педагогических работников 36 часов в неделю.

5.3. Для работников административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за должностной оклад (ст. 91 ТК РФ), согласно графику работы, составленному работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях: 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, для работников-инвалидов.

5.5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем, в двойном размере в порядке предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.7. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124, 125.

5.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, работникам-инвалидам – в соответствии с законодательством РФ.

5.9. Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждение, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очерёдностью отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

5.10.2. предоставлять на основании письменного заявления работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ;

5.10.3 предоставлять на основании письменного заявления работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в соответствии со ст. 128 ТК РФ;
- при рождении ребёнка в семье – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;

- за работу без листов по нетрудоспособности в течение года – до 3 календарных дней;

- в случае свадьбы детей работников – до 3 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней.

5.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение высшего и профессионального образования, независимо от их организационно правовых форма по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные гарантии в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.13. Привлечение работодателем работников к работе к сверхурочное время допускается только в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

5.14. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.14.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, соглашений,

локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

5.14.2. предоставлять работодателю мотивированное мнение или согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

5.14.3 вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5.15. Работникам, не имеющим листков нетрудоспособности в течение календарного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. При регулировании вопросов оплаты и нормировании труда стороны исходят из того, что:

6.1.1. система оплаты труда работников учреждения, включая размеры ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области и с учётом отраслевых рекомендаций по разработке системы оплаты труда;

6.1.2. система оплаты труда работников учреждения основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учётом категорий работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

- штатно-окладную систему оплаты труда из числа административно-управленческого персонала, а также учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

- систему оплаты труда педагогических работников, основанную на применении отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда; на применении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- показатели эффективности труда;

6.1.3. экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников, локальными нормативными, принимаемыми по согласованию с профкомом;

6.1.4. при рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуется исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.(предпосылка к эффективным контрактам).

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников;

6.1.5. заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путём перевода в кредитную организацию по заявлению работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несёт работодатель.

Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются: 6 и 21 числа месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным выплата заработной платы производится накануне того дня;

6.1.6. Работодатель при выплате заработной платы работнику за вторую половину месяца обязан выдать расчётный листок заработной платы с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику;

- размеров и оснований произведённых удержаний;
- общей суммы, подлежащей выплате;

6.1.7. заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, входящие в условно-постоянную часть заработной платы работников;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты стимулирующего характера (включая премии);

6.1.8. при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

6.1.9. при выполнении педагогической работы предусматривается возможность учёта квалификации категории педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации прав работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственные травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

7.1.1. ежегодно разрабатывать и внедрять План по охране труда с определением в нём мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий труда и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Плана.

7.1.2. обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в её деятельности;

- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки труда;

- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и комиссии по трудовым спорам;

7.1.3. осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности, охране труда и здоровья работников и воспитанников за счёт средств, находящихся в распоряжении учреждения;

7.2.2. обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда учреждения в соответствии со ст. 212 ТК РФ;

7.2.3. обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ);

7.2.4. обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилам внутреннего распорядка;

7.2.5. проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28.02.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам;

7.2.6. предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК

РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

7.2.7. обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, по результатам специальной оценки труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;

7.2.8. проводить обучение по охране труда и проверку знаний требованиям охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством РФ об охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время воспитательного процесса, том числе:

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время воспитательного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требованиям охраны труда;

- обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приёмниках;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;

7.2.9. проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью;

7.2.10. обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.2.11. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существенном риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

7.2.12. разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место по согласованию с профкомом;

7.2.13. оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

7.2.14. обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах;

7.2.15. осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатации оборудования и механизмов учреждения;

7.2.16. обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещённость и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда;

7.2.17. обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями;

7.1.18. осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7.2.19. обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома;

7.2.20. осуществлять совместно с профкомом, уполномоченным по охране труда, контроль за состоянием условий и охраны труда выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда;

7.2.22. беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждениях, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, в также случаев профессиональных заболеваний.

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения простоя в размере среднего заработка.

7.4. Работодатель в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и повышения эффективности деятельности службы охраны труда в учреждении обязуется:

7.4.1. предусмотреть в штатном расписании учреждения должности специалистов по охране труда (в зависимости от потребностей, возможностей и других условий) с оплатой труда в соответствии с установленной системой оплаты труда в учреждении.

7.5. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1- группы;

список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своём учреждении.

7.6. Работник обязуется:

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

7.6.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.6.3. проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.6.4. проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.6.5. своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима;

7.6.6. извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

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

7.7. Профком обязуется:

7.7.1. организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда;

7.7.2. осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию;

7.7.3. заслушать на заседаниях профсоюзного комитета отчёты представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда;

7.7.4. принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время воспитательного процесса.

7.8. Профсоюзный комитет рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

8.1 Работодатель и профком обязуются:

8.1.1. ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников;

8.1.2. в целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и т.д.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, а также соглашениями и настоящим коллективным договором;

8.2.2. обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8.2.3. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам учреждения;

8.2.4. при рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам, учитывать мнение профкома;

8.2.5. проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

8.3. Профком обязуется не позднее чем, за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

9. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к труда;
- создание методического сопровождения молодых педагогов;
- привлечение молодёжи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- обеспечение правовой и социальной защищённости молодых специалистов;
- применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых специалистов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборных органов в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иным нормативными правовыми актами Курганской области, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.1.1. при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днём выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном профкомом (ст. 377 ТК РФ),

10.1.2. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором;

10.1.3 соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, профсоюза, установленные законодательством РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором;

10.1.4. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.1.5. безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также представить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;

10.1.6. предоставить профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

10.1.7. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкомом для постоянной работы;

10.1.8. предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ);

10.1.9. не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и профсоюзной деятельности.

10.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учёт мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- учёт мотивированного мнения профкома в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ;
- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- согласование профкома локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-правовым вопросам в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором.

10.3. С учётом мнения профкома производится:

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций работников;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. С учётом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, морального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

10.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (ст. 374 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

10.7. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

10.8. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками трудовых отношений, а также иных коллегиальных органов учреждения, деятельность, которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

10.9. Работодатель обязуется:

10.9.1. предоставлять возможность членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка;

10.9.2. освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учёбы работников, которые являются членами выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда профкома, представителями профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с

работодателем комиссиях, не условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

10.9.3. признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность её изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников определяются Положением об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актам учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда;

10.9.4. предоставлять профкому по его письменному запросу информацию по вопросам оплаты труда работников организации, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы и др.), а также другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.), использование которой осуществляется профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

11.1. Профком обязуется:

11.1.1. представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членам профсоюза;

11.1.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

охраной труда в учреждении;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации работников;
- по другим вопросам социально-трудового характера;
- 11.1.3. обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора;
- 11.1.4. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам учреждения и в судебных органах;
- 11.1.5. принимать участие в аттестации работников учреждения;
- 11.1.6. осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов;
- 11.1.7. информировать ежегодно членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;
- 11.1.8. ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников учреждения.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ,

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

12.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

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

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

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Положение о постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора разрабатывается и утверждается совместно Сторонами и оформляется в виде приложения к коллективному договору.

12.7. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей работодателя и профкома об итогах проверок и принятых мерах.

12.8. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) работников.

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

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

12.9. В целях контроля за исполнением принятых сторонами обязательств в 3-х дневный срок с момента подписания коллективного договора назначаются со стороны работодателя приказом (распоряжением), а со стороны профкома – постановлением, ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий (пунктов) коллективного договора, которыми стороны взаимно обмениваются.

12.10. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях», профком – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного

договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.29 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях»).

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

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

12.13. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем на уведомительную регистрацию.

12.14. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

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

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

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

утверждаемого работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза - глава 60 ТК РФ.

12.18. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

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

Представитель Работодателя,

И.о.директора ГБУ ОСРЦ

_____ А.В. Котельников

подпись

«__» _____ 20__ г.

МП

Представитель Работников

Председатель Профкома

_____ А.Д. Уфимцев

подпись

«__» _____ 20__ г.

МП