

СОГЛАСОВАНО
Представительный орган
трудоого коллектива МАУДО «СЮТ»
«01» сентября 2017 г.



УТВЕРЖДЕНО
Директор МАУДО «СЮТ»
Бочарова Е.
«01» сентября 2017 г.

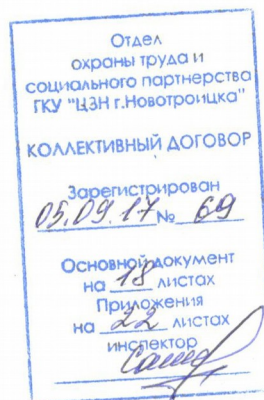
Утвержден общим собранием
трудоого коллектива МАУДО «СЮТ»
«01» сентября 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СТАНЦИЯ ЮНЫХ ТЕХНИКОВ ГОРОДА НОВОТРОИЦКА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ»

462356 Оренбургская область, г. Новотроицк, ул. Мира, д.1

на 2017 – 2020 годы



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Станция юных техников города Новотроицка Оренбургской области» (далее - МАУДО «СЮТ»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение), и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора Бочаровой Валентины Михайловны (далее – работодатель);

- работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителей – представительного органа трудового коллектива в социальном партнерстве (далее – ПОТК) и (или) работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя — выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей), независимо от того, являются ли они членами профсоюза.

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней с момента его подписания;

- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.15. Содержание структуры трудового договора определено соглашением сторон и состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Производственно-экономические отношения.
3. Трудовые отношения и профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Оплата и нормирование труда.

5. Рабочее время и время отдыха.
6. Гарантии, льготы и компенсации.
7. Охрана труда и здоровья.
8. Обеспечение деятельности представительного органа трудового коллектива в социальном партнерстве.
9. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

II. Производственно-экономические отношения

2.1. Работодатель обеспечивает эффективное руководство МАУДО «СЮТ», выполнение обязательств перед заказчиками, потребителями, создание безопасных условий труда, совершенствование оплаты и нормирования труда, внедрение новых форм и методов работы для обеспечения развития МАУДО «СЮТ», соблюдение законов РФ, субъекта РФ, органов местного самоуправления, регулирующих производственно-экономическую деятельность, защиту трудовых прав коллектива и его отдельных членов.

2.2. Представительный орган трудового коллектива в социальном партнерстве всемерно содействует работодателю в выполнении им производственно-экономических функций, представляет и защищает социально-трудовые отношения работников.

2.3. Работодатель и представительный орган трудового коллектива в социальном партнерстве предпринимают усилия к тому, чтобы все возникающие социально-трудовые вопросы решались в коллективе путем взаимных консультаций и переговоров, исходя из необходимости избежания конфронтации между коллективом и работодателем.

III. Трудовые отношения и профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Трудовые отношения:

3.1.1. В МАУДО «СЮТ» предусматривается квалификация должностей по группам работников (составам) в соответствии с Положением об оплате труда,

премировании и стимулирующих доплатах и надбавках работников, утвержденным работодателем (далее — Положение об оплате).

3.1.2. В компетенцию МАУДО «СЮТ» входит самостоятельный подбор, прием на работу и расстановка кадров. Штаты (штатное расписание) работников утверждаются директором, исходя из объема учебной нагрузки, задач и специфики МАУДО «СЮТ» в пределах фонда оплаты труда.

3.1.3. Трудовые отношения оформляются и регулируются трудовым договором, заключаемым между работодателем и работником.

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МАУДО «СЮТ», настоящим коллективным договором.

3.1.5. Трудовые договоры заключаются в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор, на время выполнения определенной работы).

3.1.6. Трудовые договора не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.1.7. Обоснованное сокращение численности или штата работников осуществляется по решению работодателя. Сокращение осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ).

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной продолжительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица пенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

3.1.8. Работодатель и представительный орган трудового коллектива в социальном партнерстве проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие

комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство высвобождаемых работников.

3.2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников:

3.2.1. Работодатель самостоятельно определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (далее — обучение) для нужд МАУДО «СЮТ», и при наличии финансовых средств работодатель вправе направить работников на обучение. Работникам, направленным на обучение работодателем или проходящим обучение самостоятельно предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с главой 26 ТК РФ. Работодатель вправе заключить с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником — договор на переобучение без отрыва от производства, в соответствии с гражданским и трудовым законодательством.

3.2.2. Аттестация педагогических работников, имеющих следующие отраслевые награды:

- «Отличник народного образования СССР»;
- «Отличник народного просвещения»;
- «Отличник профтехобразования»;
- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;
- «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.1999 года и:

- медаль К.Д. Ушинского;
- «Почетный работник общего образования РФ»;
- «Почетный работник начального профессионального образования РФ»;
- «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»;
- «Почетный работник профессионального высшего образования РФ»;
- «Заслуженный работник образования Оренбургской области»,

полученные после 13.01.1999 года производится, без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности.

3.2.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.3. При приеме на работу педагогических работников или методистов, не имеющих действующую квалификационную категорию, устанавливается испытание сроком на 3 месяца. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается (при наличии соответствующих подтверждающих документов).

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат из бюджетных и внебюджетных средств, регулируются «Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников города Новотроицка Оренбургской области», утвержденным Учредителем и работодателем по согласованию с представительным органом трудового коллектива в социальном партнерстве.

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором:

15 числа текущего месяца – первая часть заработной платы, 30 числа (в феврале - 28 числа) текущего месяца – вторая часть заработной платы. При выплате заработной платы работнику централизованной бухгалтерией вручается расчётный листок установленной формы с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными и (или) нерабочими праздничными днями заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.3.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4.3.2. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной педагогом, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

4.4. Согласно «Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников города Новотроицка Оренбургской области» условия оплаты труда работников МАУДО «СЮТ» включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ, локальными актами МАУДО «СЮТ» в том числе Положением об оплате труда.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных «Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников города Новотроицка Оренбургской области».

4.5. Надбавки и выплаты стимулирующего характера, устанавливаются приказом руководителя учреждения. Конкретный размер каждой надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Станция юных техников города Новотроицка Оренбургской области».

4.6. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя.

4.7. Изменение оплаты труда производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.8. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Оплата труда сотрудников во время нахождения в командировке производится из расчета средней заработной платы.

4.10. Оплата суточных расходов производится за каждый день нахождения сотрудников в командировке.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда по решению работодателя может направляться на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

4.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.13. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.14. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым планом работы, утвержденными директором, графиком сменности (работы), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами.

5.1.2. Для административного, хозяйственно-обслуживающего персонала (подпункт 3.1.1) устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными в субботу и воскресенье. Рабочий день устанавливается с 08.00 ч. до 16.45 ч., перерыв на обед с 12.00 до 12.45. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогического персонала действующим законодательством РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.1.4. Планирование и учет рабочего времени осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами МАУДО «СЮТ».

5.1.5. В установленное рабочее время работник обязан выполнять свои обязанности в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение 1.), учебным расписанием, годовым планом работы, утвержденными директором, графиком сменности (работы), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения.

5.1.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (методистам, руководителю и т. д.) устанавливается руководителем учреждения при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме, не более чем на ставку заработной платы, а дополнительная педагогическая нагрузка составляет менее 1 ставки.

5.1.7. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность направления работы объединения. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на

следующий учебный год, за исключением случаев, предусмотренным в действующем трудовом законодательстве РФ. Ответственными за комплектацию групп обучающихся являются педагоги дополнительного образования.

5.1.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.1.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство) в соответствии со ст. 88 ТК РФ и главой 44 ТК РФ, так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

5.2. Время отдыха:

5.2.1. Всем работникам МАУДО «СЮТ» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отдых (далее — основной отпуск) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.2. Основной отпуск предоставляется в соответствии с ТК РФ и действующим законодательством РФ.

5.2.3. Очередность предоставления основного отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков с учетом недопущения нарушения нормального хода учебного процесса, утверждаемым директором с учетом мнения представительного органа трудового коллектива в социальном партнерстве не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Основной отпуск предоставляется работникам, как правило, в летние месяцы по окончании учебного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.2.4. Продление, перенесение, разделение и отзыв из основного отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 и ст. 125 ТК РФ. О наступлении причин, влекущих за собой необходимость перенесения основного отпуска, в том числе нетрудоспособности во время пребывания

работника в основном отпуске, работник должен немедленно сообщить об этом работодателю.

5.2.5. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам по согласованию между работником и работодателем возможен перенос указанного в графике основного отпуска (части отпуска) на другой срок.

5.2.6. Порядок предоставления основного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МАУДО «СЮТ». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.2.7. Порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы определяется ст. 128 ТК РФ.

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.

5.2.8. Работникам предоставляются нерабочие дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- а) бракосочетания работника и его детей — 3 рабочих дня;
- б) смерть детей, родителей, супруга — 3 рабочих дня;
- в) при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 рабочих дня;
- г) в связи с переездом на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- д) для проводов детей в армию - 1 рабочий день.

5.2.9. Работникам, дети которых идут в первый класс, 1 сентября считать нерабочим днем с сохранением среднего заработка.

5.2.10. Реализация права на отпуск при увольнении работника определяется в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

VI. Гарантии, льготы и компенсации

6.1. Все сотрудники МАУДО «СЮТ» обязаны проходить профилактические осмотры и флюорографию в установленные сроки.

6.2. Юбилярам при достижении возраста 50, 55, 60 лет, при уходе работника на пенсию по старости работодатель при наличии фонда материального поощрения выплачивает единовременное пособие с учетом его личного вклада в развитие МАУДО «СЮТ».

6.3. Работник обязан незамедлительно информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания. Оплата больничных листов производится в дни выплаты заработной платы.

6.4. Доплата (надбавка) за работу во вредных условиях труда начисляется ежемесячно в процентах от оклада. Она должна быть отражена в расчетном листке работника, поскольку является частью заработной платы (ч. 1 ст. 129 ТК РФ). Перечень профессий с вредными условиями труда согласно проведенной аттестации рабочих мест представлен в Приложении 2.

6.5. За привлечение к работе в выходные и праздничные дни работнику производится доплата в соответствии со [ст. 153](#) ТК РФ. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, разработать мероприятия по охране труда и улучшению условий труда работающих согласно специфике МАУДО «СЮТ». Данные мероприятия оформляются соглашением по охране труда, с указанием сроков их выполнения, ответственных лиц.

7.1.2. Соблюдать нормативно-правовые акты по охране труда, в том числе требования охраны труда (гл. 34.ТК РФ) и права работников на охрану труда (гл. 36 ТК РФ).

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу в МАУДО «СЮТ» обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников в порядке и сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МАУДО «СЮТ».

7.1.5. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 2.).

7.1.6. Создать комиссию по охране труда совместно с представителем трудового коллектива.

7.1.7. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.1.8. Обеспечить проведение медицинских осмотров работников и предоставлять по их просьбе сокращенный рабочий день для посещения медицинских учреждений (Приложение 3.).

7.1.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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 такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.10. Обеспечить установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.2. Представитель трудового коллектива обязуется:

7.2.1. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда.

7.2.2. Осуществлять контроль состояния охраны труда.

7.3. Ответственные за соблюдение охраны труда один раз в 6 месяцев отчитываются на собрании трудового коллектива о выполнении данных мероприятий.

VIII. Обеспечение деятельности представительного органа трудового коллектива в социальном партнерстве

8.1. Управление МАУДО «СЮТ» осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и Уставом МАУДО «СЮТ».

8.2. Представительный орган трудового коллектива в социальном партнерстве осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, обеспечивает защиту прав и интересов трудового коллектива, представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, в порядке, установленном законодательством РФ; осуществляет пропаганду трудового законодательства.

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа трудового коллектива в социальном партнерстве в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Администрация, иные должностные лица не вправе препятствовать представительному органу трудового коллектива в социальном партнерстве в посещении подразделений МАУДО «СЮТ» для решения уставных задач и представленных законодательством прав.

8.5. Администрация МАУДО «СЮТ» признает представительный орган трудового коллектива в социальном партнерстве существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

8.6. Представительный орган трудового коллектива в социальном партнерстве обязан совместно с работодателем принимать меры по своевременному и полному выделению средств на оплату труда, содержание учреждения.

8.7. Представительный орган трудового коллектива в социальном партнерстве в период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

IX. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.1.2. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

9.1.3. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 20 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный орган вышестоящей профсоюзной организации.

9.1.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.2. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

9.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.