

**Межотраслевое территориальное соглашение
между администрацией города Нижневартовска и профессиональными
союзами бюджетной сферы в городе Нижневартовске на 2014-2016 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее межотраслевое территориальное Соглашение (далее – настоящее Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права РФ и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, вышестоящими Соглашениями о социальном партнерстве.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения (далее - Стороны) являются:

1.2.1. Представитель работодателей муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города – Администрация города Нижневартовска (далее – Администрация города), в лице главы администрации города Бадиной Аллы Анатольевны.

1.2.2. Представители работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города (далее – Профсоюз), в лице:

Председателя Нижневартовской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ - Сениной Людмилы Константиновны;

Исполняющего обязанности председателя Нижневартовской территориальной профсоюзной организации работников культуры (Просвет) - Остривного Василия Петровича.

1.3. Настоящее Соглашение является правовым актом и направлено на обеспечение социальной защищенности работников, соблюдение основных принципов социального партнерства, предупреждение трудовых конфликтов и повышение взаимной ответственности Сторон в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности муниципальных учреждений.

1.4. Настоящее Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных учреждениях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Обязательства и гарантии, включенные в настоящее Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения защищенности работников и не ограничивают прав муниципальных учреждений на их расширение.

2. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников муниципальных учреждений.

2.2. Стороны признают Профсоюз и его выборные органы первичных профсоюзных организаций единственным полномочным представителем интересов работников муниципальных учреждений, уполномочивших его на данные действия согласно пункту 2.1. настоящего Соглашения.

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны согласились, что регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями в муниципальных учреждениях осуществляется посредством заключения и исполнения коллективных договоров. В коллективных договорах, с учетом особенностей деятельности учреждений и их финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические гарантии по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

3.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между работниками и работодателем возникают, изменяются и прекращаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

При приеме на работу руководитель муниципального учреждения:

- заключает с работником трудовой договор, на основании которого издает приказ (распоряжение) о приеме на работу;

- знакомит работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором муниципального учреждения, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- проводит инструктаж по охране труда, организовывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

3.3. Стороны признают необходимым:

3.3.1. Представлять представителям Сторон полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Соглашения и осуществления контроля над его выполнением.

3.3.2. Включать представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ и концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений.

3.3.3. Участие представителей Сторон в разработке и (или) обсуждении проектов муниципальных правовых актов города, касающихся социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений.

3.4. Стороны совместно:

3.4.1. Принимают активное участие в работе по заключению коллективных договоров, предусматривая в них осуществление мероприятий, направленных на обеспечение баланса интересов работников и работодателей.

3.4.2. Обеспечивают каждый в пределах своей компетенции совместный контроль соблюдения трудового законодательства, занятости населения и охраны труда.

3.4.3. Принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов в случае их возникновения в муниципальных учреждениях.

3.4.4. Исходят из принципов социального партнерства при решении любых вопросов в сфере экономических и производственных отношений.

3.4.5. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях обязательства по сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.4.6. Способствуют недопущению увольнения работников за два года до наступления установленного законом пенсионного возраста.

3.4.7. Обеспечивают создание условий для подготовки и дополнительного профессионального образования работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

3.4.8. Проводят конкурсы профессионального мастерства в целях повышения престижа профессий и содействия повышению квалификации работников различных отраслей бюджетной сферы.

3.4.9. Добиваются включения в коллективные договоры положения о направлении части средств муниципальных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера.

3.4.10. Предусматривают в коллективных договорах проведение и обеспечение финансирования мероприятий, направленных на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников и рост профессионального мастерства кадров, предоставление дополнительных льгот и компенсаций по сравнению с установленными законодательством и настоящим Соглашением.

3.5. Администрация города:

3.5.1. Не препятствует созданию и деятельности Профсоюза в муниципальных учреждениях, соблюдает права и гарантии Профсоюза, гарантирует невмешательство в деятельность Профсоюза.

3.5.2. Учитывает социальные последствия при реорганизации муниципальных учреждений, проводит с участием Профсоюза с учетом интересов трудовых коллективов предварительные консультации, совещания и иные мероприятия, направленные на сохранение социальной стабильности в реорганизуемых учреждениях.

3.5.3. Обеспечивает финансирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников муниципальных учреждений.

3.5.4. Обеспечивает оформление приема на работу приказом (распоряжением) руководителя, изданным на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Условия трудового договора, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, не подлежат применению.

3.5.5. Оформляет трудовые отношения заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры заключаются в соответствии со ст. 59 ТК РФ, в том числе когда трудовые отно-

шения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5.6. Информировать в случае угрозы массового увольнения работников Нижневартровский центр занятости населения и Профсоюз не менее чем за три месяца, для совместной разработки мер, направленных на максимальное соблюдение трудовых прав работников, подлежащих увольнению.

3.6. Профсоюз:

3.6.1. Обеспечивает предотвращение в муниципальных учреждениях коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств и гарантий, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3.6.2. Добивается включения в коллективные договоры положений, предусматривающих меры по социальной защите высвобождаемых работников.

3.6.3. Вырабатывает рекомендации выборным органам первичных профсоюзных организаций о включении в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников муниципальных учреждений и повышению их конкурентоспособности на рынке труда.

3.6.4. Добивается включения в коллективные договоры обязательств работодателей по сохранению и увеличению числа рабочих мест, недопустимости высвобождения лиц за два года до наступления установленного законом пенсионного возраста и других членов трудовых коллективов, проведения опережающего обучения работников, находящихся под риском увольнения, для перемещения на новые рабочие места.

3.6.5. Осуществляет правовую защиту работников в вопросах обеспечения занятости, приема и увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, соблюдения условий трудовых договоров.

3.6.6. Направляет работодателю конкретные предложения о внесении в коллективные договоры изменений, дополнений по проблемам обеспечения занятости высвобождаемых работников, осуществляют контроль их реализации согласно положениям коллективных договоров.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников регулируется трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального учре-

ждения, трудовым и коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.1.2. Устанавливается 36 часовая рабочая неделя для женщин (если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами), и 40 часовая рабочая неделя для мужчин.

4.1.3. В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели должен быть установлен работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.1.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателем в исключительных случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.5. Очередность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем муниципального учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.1.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не менее 7 календарных дней;
- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3 календарных дней.

4.1.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.8. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14-ти календарных дней.

4.1.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.1.10. Работодатель предоставляет работникам ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.1.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- наступления срока отпуска по беременности и родам;
- совпадение сроков ежегодного и учебного отпусков;
- по желанию работника, согласованному с руководителем муниципального учреждения;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости, с согласия работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.1.12. В порядке, установленном статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программ специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы.

5.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. При регулировании оплаты труда Стороны исходят из следующего:

5.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующего характера определяются с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателями равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми и профессиональными качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.2. Месячная начисленная заработная плата работника, включая размер оклада (должностного оклада), компенсационные выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и стимулирующие выплаты, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

5.1.3. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

5.1.4. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).

5.1.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работавшего в выходной или не-

рабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.6. Каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несут руководители учреждений.

5.1.8. Работники извещаются о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда не позднее, чем за два месяца, до наступления таких изменений, если иное не предусмотрено трудовым кодексом Российской Федерации.

5.1.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.10. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, устанавливает конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.1.11. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

5.1.12. Работа, осуществляемая работниками по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является

сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

5.2. Администрация обязуется:

5.2.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективными договорами муниципальных учреждений.

5.2.2. Совершенствовать отраслевую систему оплаты труда работников в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами, коллективными договорами, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.3. Обеспечивать учет мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

5.2.4. Учитывать мнение Профсоюза при представлении работников муниципальных учреждений, включая руководителей, к государственным, правительственным, ведомственным наградам, на соискание премий Президента Российской Федерации, наградам и почетным званиям Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, муниципальным наградам.

5.2.5. Обеспечивать повышение уровня средней заработной платы отдельных работников муниципальных учреждений в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О Мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и доведение ее к средней заработной плате по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре.

5.3. Профсоюз обязуется:

5.3.1. Осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам муниципальных учреждений в порядке, установленном коллективными договорами, настоящим Соглашением, локальными нормативными актами.

5.3.2. Представлять и защищать интересы работников при разрешении трудовых споров с работодателями в суде.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

В целях усиления социальной защищенности работников муниципальных учреждений Стороны договорились о следующем:

6.1. Выплачивать работникам муниципальных учреждений:

6.1.1. Единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере не ниже 1,5 месячного фонда заработной платы по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) работника. При этом количество месячных фондов заработной платы, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников учреждения.

Единовременная выплата устанавливается в целях профилактики заболеваний работников. Размер единовременной выплаты устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

6.1.2. Единовременную выплату молодым специалистам.

6.1.3. Единовременную выплату в связи со смертью работника и его близких (муж (жена), родители, дети), в том числе работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребёнком.

6.1.4. Единовременные премии к профессиональным, юбилейным датам, праздничным дням (в пределах экономии по соответствующим кодам операций сектора государственного управления).

6.1.5. Единовременную выплату юбилярам (50 лет и далее через каждые пять лет), проработавшим в муниципальных учреждениях города 15 и более лет.

6.1.6. Единовременную выплату работникам, увольняющимся по собственному желанию из муниципальных учреждений, в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста впервые, проработавших в муниципальных учреждениях города 10 и более лет.

6.2. Размеры, общие условия и порядок предоставления гарантий, предусмотренных пунктом 6.1. Соглашения, устанавливаются соответствующим муниципальным правовым актом города и принятым в соответствии с ним коллективным договором, локальными нормативными актами муниципального учреждения.

6.3. В стаж работы, дающий право на выплаты, предусмотренные подпунктами 6.1.5. и 6.1.6. пункта 6.1. настоящего Соглашения, засчитываются в том числе, периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска, путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из вышеперечисленных сфер деятельности.

6.4. Компенсация работникам муниципальных учреждений и неработающим членам их семей расходов по оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно осуществляется в соответствии с муниципальными правовыми актами города.

6.5. Стороны совместно осуществляют деятельность по организации:

- оздоровительного отдыха детей работников муниципальных учреждений в круглогодичном режиме;
- проезда детей работников муниципальных учреждений до места отдыха и обратно.

6.6. Администрация города гарантирует подготовку и дополнительное профессиональное образование работников не реже одного раза в пять лет (для педагогических работников – один раз в три года). Формы, условия и порядок подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяются работодателем в соответствии со статьей 196 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. ОХРАНА И УСЛОВИЯ ТРУДА

Рассматривая защиту трудовых прав и создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, как приоритетное направление своего сотрудничества, Стороны настоящего Соглашения принимают на себя следующие обязательства:

7.1. Администрация города обеспечивает:

7.1.1. Организацию проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в муниципальных учреждениях города с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

7.1.2. Организацию обучения по охране труда работников муниципальных учреждений (руководители муниципальных учреждений, специалисты по охране труда, члены совместных комиссий по охране труда, уполномоченные по охране труда).

7.1.3. Организацию проведения обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работников муниципальных учреждений.

7.1.4. Реализацию городских мероприятий по улучшению условий и охраны труда в муниципальных учреждениях.

7.1.5. Участие муниципальных учреждений в окружных и городских смотрах-конкурсах на лучшую организацию работы в области охраны труда.

7.1.6. Создание и укрепление служб охраны труда в муниципальных учреждениях.

7.1.7. Участие работодателей и работников муниципальных учреждений в городских семинарах и совещаниях по охране труда.

7.1.8. Участие в расследовании несчастных случаев в муниципальных учреждениях и профессиональных заболеваний.

7.2. Профсоюзы:

7.2.1. Осуществляют контроль наличия приложений к коллективному договору с перечнем профессий, которым предоставляются дополнительные отпуска, доплаты, и иные компенсации со ссылкой на нормативный правовой акт, являющийся основанием для предоставления данных компенсаций.

7.2.2. Содействуют проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

7.2.3. Осуществляют свои полномочия во взаимодействии с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

7.2.4. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров в области охраны труда. Обращаются в соответствующие ор-

ганы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

7.2.5. Защищают права и законные интересы членов Профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.2.6. Принимают участие в расследовании несчастных случаев в муниципальных учреждениях и профессиональных заболеваний.

7.2.7. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним должности и средней заработной платы на время приостановки работы в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.8. Координируют деятельность внештатных технических инспекторов труда, оказывают методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечивают выборные органы первичных профсоюзных организаций необходимыми нормативными правовыми документами, ведут учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в муниципальных учреждениях.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Стороны совместно:

8.1.1. Содействуют созданию и организации деятельности Советов молодых специалистов в муниципальных учреждениях, других общественных организаций работающей молодежи с целью решения социально-трудовых проблем молодежи.

8.1.2. Иницируют проведение конкурсов с целью решения социально-трудовых проблем молодежи и поощряют их победителей.

8.1.3. Направляют усилия на восстановление института наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта.

8.2. Администрация города:

8.2.1. Содействует созданию и организации деятельности Советов молодых специалистов, других общественных организаций работающей молодежи с целью решения социально-трудовых проблем молодежи.

8.2.2. Оказывает содействие развитию общественных объединений молодежи среди работников муниципальных учреждений.

8.2.3. Создает условия для возможности прохождения производственной практики студентам средних, высших учебных заведений, готовящих специалистов в области образования и науки, культуры и искусства, физической культуры и спорта.

8.2.4. Предоставляет студентам высших учебных заведений, учащимся техникумов и училищ города возможность прохождения производственной практики в муниципальных учреждениях.

8.2.5. Содействует:

- активизации спортивно-оздоровительной работы среди молодежи;
- развитию системы дополнительного образования детей и подростков;
- организации летнего отдыха детей, подростков;
- работе с молодежными общественными организациями и развитию общественных объединений молодежи среди работников муниципальных учреждений.

8.2.6. Создает условия для трудовой адаптации молодых работников муниципальных учреждений, обеспечивает возможность подготовки и дополнительного профессионального образования и дальнейшего обучения, профессионального и карьерного роста молодежи.

8.2.7. Содействует организации и развитию института наставничества в муниципальных учреждениях.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. Содействовать работе молодежных общественных объединений в муниципальных учреждениях.

8.3.2. Реализовывать мероприятия, направленные на профориентацию молодежи и создание у нее положительной мотивации к трудоустройству.

8.3.3. Способствовать развитию и поддержке института наставничества.

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ-ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

9.1. Стороны совместно:

9.1.1. Развивают социальное партнерство, способствуют заключению коллективных договоров, осуществляют контроль за их выполнением.

9.1.2. Обеспечивают представителям Сторон возможность принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов, не включенных в настоящее Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

9.1.3. Способствуют предотвращению коллективных трудовых споров в муниципальных учреждениях.

9.1.4. Совершенствуют систему досудебного рассмотрения конфликтных ситуаций в сфере трудовых взаимоотношений путем создания в муниципальных учреждениях комиссий по трудовым спорам.

9.1.5. Организуют семинары, встречи-учебы, круглые столы по вопросам социального партнерства в сфере труда.

9.1.6. Участвуют в проведении окружных и городских смотрах-конкурсах в области социально-трудовых отношений.

9.1.7. Признают значимой для деятельности учреждения работу в выборном органе профсоюзной организации и принимают это во внимание приощрении работников.

9.1.8. Рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах дополнительные льготы и гарантии для членов выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы.

9.2. Администрация города:

В целях развития системы социального партнерства, создания условий для успешной деятельности полномочных представителей работников муниципальных учреждений, обязуется:

9.2.1. Обеспечивать условия для уставной деятельности Профсоюзов и их выборных органов в муниципальных учреждениях. Не допускать случаев нарушения прав Профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации.

9.2.2. Соблюдать права и гарантировать осуществление деятельности Профсоюза, его выборных органов в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты - Мансийского автономного округа - Югры.

9.2.3. Предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

При численности работников свыше 100 человек, безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

9.2.4. Не препятствовать Профсоюзам посещать муниципальные учреждения и рабочие места, где работают члены соответствующих Профсоюзов, для реализации уставных задач, и предоставленных Профсоюзам прав.

9.2.5. Освобождать от работы членов выборных коллегиальных органов Профсоюза для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением заработной платы.

9.2.6. Представлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам оплаты труда работников муниципальных учреждений, предоставляемых им льгот, гарантий и компенсаций с соблюдением статьи 88 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2.7. Направлять в Профсоюз по одному экземпляру нормативных правовых документов и их проектов, затрагивающих трудовые, социальные права работников муниципальных учреждений.

9.2.8. Обеспечивать перечисление по письменному заявлению работников (ежемесячно бесплатно) на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% начисленной заработной платы.

9.2.9. Обеспечивать направление коллективного договора в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2.10. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в муниципальных учреждениях.

9.2.11. Обеспечивать согласование работодателями с выборным органом первичной организации Профсоюза:

- привлечения работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- привлечения работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения;
- графиков отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;
- формы расчетного листка;
- правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- положений об оплате труда и стимулирующих выплатах;
- правил и инструкций по охране труда и др.

9.3. Профсоюз обязуется:

9.3.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

9.3.2. Проводить работу по созданию выборных органов первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены Профсоюза.

9.3.3. Содействовать профессиональному росту, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников муниципальных учреждений.

9.3.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников муниципальных учреждений.

9.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот, гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и настоящим Соглашением.

9.3.6. Выходить с инициативой по привлечению к административной и иной ответственности должностных лиц, допускающих нарушение трудовых прав работников.

9.3.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников муниципальных учреждений.

9.3.8. Осуществлять правовое обучение профсоюзного актива, оказывать консультационные услуги руководителям муниципальных учреждений.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

10.1. Контроль над ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется непосредственно Сторонами или уполномоченными ими представителями, а также соответствующим органом по труду. При осуществлении контроля Стороны обязуются предоставлять всю необходимую информацию.

10.2. Стороны договорились, что в период действия настоящего Соглашения, возникающие разногласия рассматриваются двусторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений работников бюджетной сферы.

10.3. Лица, виновные в невыполнении настоящего Соглашения, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

11.1. Настоящее Соглашение заключается на период 2014 - 2016 годы и вступает в силу с «01» января 2014 года. Стороны вправе продлить действие настоящего Соглашения один раз на срок не более 3-х лет.

11.2. Настоящее Соглашение составлено и подписано в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.3. В течение срока действия настоящего Соглашения Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, улучшающие социально-экономическое положение, на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения к настоящему Соглашению подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью.

11.4. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств.

11.5. Настоящее Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования или реорганизации любой из сторон настоящего Соглашения.

11.6. Стороны обеспечивают доведение настоящего Соглашения до сведения всех работников, работодателей, выборных органов первичных профсоюзных организаций муниципальных учреждений, на которых распространяется его действие, в течение одного месяца с момента подписания настоящего Соглашения Сторонами.

11.7. Стороны настоящего Соглашения обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры для заключения нового соглашения.

11.8. Отчеты Сторон о ходе выполнения настоящего Соглашения заслушиваются на заседании двусторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работников бюджетной сферы не реже одного раза в год.

11.9. В 2-х недельный срок после подписания настоящего Соглашения Администрация города публикует его текст в городской газете «Варта».

ПОДПИСИ СТОРОН

от Администрации города

Глава администрации
города Нижневартовска

А.А. Бадина

от Профсоюза:

Председатель Нижневартовской
городской организации Профсоюза
работников народного образования и науки РФ

Л.К. Сенина

Исполняющий обязанности председателя
Нижневартовской территориальной
профсоюзной организации работников
культуры (Просвет)

В.П. Остривной

«15» ноября 2013 года