

От Администрации
городского округа
Карпинск

Глава городского округа



От руководителей
бюджетных организаций
городского округа и Карпинск

Начальник отдела образования
Администрации городского
округа Карпинск



От профессиональных
органов городского
округа Карпинск

Председатель ИК
профсоюза работников



СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией городского округа Карпинск,
руководителями бюджетных организаций и учреждений и
городскими профсоюзными органами, представляющими
интересы трудовых коллективов бюджетных организаций,
на 2015-2018 гг.



Зарегистрировано Департаментом
по труду и занятости населения
Свердловской области

26 октября 2015г. № 19-07

СОГЛАШЕНИЕ

**между Администрацией городского округа Карпинск, руководителями бюджетных организаций и учреждений и городскими профсоюзными органами, представляющими интересы трудовых коллективов бюджетных организаций,
на 2015-2018 гг.**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Договаривающиеся стороны: Глава Администрации городского округа Карпинск, руководители бюджетных организаций, председатели городских организаций профессиональных союзов, представляющие интересы трудовых коллективов бюджетных организаций.

Настоящее Соглашение заключено в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, направлено на повышение социальной защищённости работников, обеспечения стабильности и эффективности работы учреждений бюджетной сферы, указанных в приложении № 1 к настоящему Соглашению.

1.1. Соглашение - основополагающий правовой документ, регулирующий социально - трудовые отношения на основе сбалансированности интересов его участников.

1.2. Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах законодательства, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах «Об образовании в РФ», «Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан», «О культуре», «О занятости населения в Российской Федерации»; Отраслевых соглашениях; Соглашении между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей.

1.3. Соглашение заключено в 2015 году, действует со дня его подписания до заключения нового, но не свыше трёх лет. Соглашение может подлежать корректировке при принятии финансового бюджета на каждый год.

1.4. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.5. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

II. СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- Администрация городского округа Карпинск (далее – Администрация);
- руководители бюджетных организаций (далее - работодатели);
- профсоюзы работников бюджетной сферы, представляющие интересы трудовых коллективов (далее - профсоюзы).

2.2. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнёрства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

2.3. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнёрства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

2.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

2.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах; за нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, учитывающим договоренности между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей.

III. ПРЕДМЕТ СОГЛАШЕНИЯ

3.1. Предметом настоящего Соглашения являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях занятости, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников, гарантии, компенсации, льготы, предусмотренные договоренностями между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей.

3.2. Настоящее Соглашение не ограничивает права учреждений в расширении льгот и гарантий работников.

Все дополнительные меры и нормы фиксируются в Коллективных договорах организаций и учреждений.

3.3. В настоящем Соглашении также воспроизводятся основные положения законодательства о труде и профсоюзах, имеющие наибольшее значение для работников и членов профсоюза в соответствии со ст. 30 ТК РФ.

3.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Соглашения в учреждениях соблюдаются прежние нормы.

Основные принципы заключения Соглашения.

3.5. Настоящее Соглашение заключено равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушение.

IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора или эффективного контракта, регулируются Трудовым Кодексом РФ, другим законодательством Российской Федерации о труде, настоящим Соглашением и Коллективным договором.

Трудовой договор (эффективный контракт) - соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим Соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

4.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, Уставом учреждения, Коллективным договором и другими нормативно-правовыми актами организации или учреждения.

4.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) ознакомить работника под роспись с Коллективным договором учреждения, Уставом и иными локальными актами, действующими в учреждении или организации.

Администрация обязуется:

4.4. Своевременно выплачивать заработную плату, включая повышающие коэффициенты за квалификационные категории:

- работникам образования - 13 и 28 числа каждого месяца (отражается в коллективных договорах учреждений);

- работникам учреждений культуры - 15 и 30 числа каждого месяца (отражается в коллективных договорах учреждений);

- в остальных учреждениях - не реже, чем каждые полмесяца в сроки, установленные Коллективными договорами.

Устанавливать специальную и стимулирующую часть фонда оплаты труда организаций и учреждений.

4.4.1. Добиваться стабильного финансирования организаций и учреждений по всем статьям смет.

4.4.2. За задержку выплаты заработной платы внедрять в бухгалтерскую программу начисления заработной платы методику расчёта денежной компенсации (ст.236 ТК РФ).

4.4.3. Не устанавливать в трудовых договорах (эффективных контрактах) с руководителями организаций и учреждений условия, ухудшающие их положение по сравнению с законодательством и Соглашениями, перечисленными в п.2.5.

4.4.4. Принимать меры по недопущению необоснованного сокращения количества организаций и учреждений бюджетной сферы и необоснованного перепрофилирования высвобождаемых зданий и сооружений.

4.5. Администрация обеспечивает:

4.5.1. Своевременное введение в действие принимаемых органами государственной власти Российской Федерации и Свердловской области законодательных и нормативных актов, касающихся работников бюджетной сферы.

4.5.2. Своевременное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на проведение работ, оказание услуг, согласно статьи 226 Трудового Кодекса РФ, а также обучение лиц, связанных с охраной труда.

4.5.3. Выплату материальной помощи в размере оклада работникам, увольняющимся по достижению пенсионного возраста, при стаже работы в одном учреждении не менее 15 лет.

4.5.4. Учет расходов муниципального бюджета на проведение обязательной вакцинации и прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников бюджетной сферы в соответствии со ст.213 ТК РФ

4.5.5. Предоставление льготы содержания ребенка в ДООУ в размере 50%, если одинокая мать или оба из родителей ребёнка работают в бюджетной сфере городского округа Карпинск, один из членов семьи имеет с 1 по 3 разряд и совокупный доход семьи ниже прожиточного минимума.

4.5.6. Оказание материальной помощи в размере одного оклада работникам, проработавшим в бюджетной сфере не менее 15 лет, в связи с юбилейными датами - женщинам 50,55, мужчинам 50,60 лет.

4.6. Оказание материальной помощи малообеспеченным, многодетным семьям работников бюджетных организаций через Фонд социальной защиты населения.

4.7. Ознакомление профсоюзных организаций с анализом социально-экономической деятельности в городе, ежеквартальный отчет перед работниками бюджетной сферы по этим вопросам.

4.8. Недопущение экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждений без учета мнения профсоюза.

Считать критерием массового высвобождения работников в учреждениях бюджетной сферы увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

4.9. В целях содействия занятости работников при реорганизации, ликвидации учреждений предоставлять увольняемому (в период действия срока предупреждения) одного свободного дня в неделю с сохранением заработной платы для поиска нового места работы

4.10. Представление в городские профсоюзные комитеты бюджетных организаций постановления и другие нормативные документы администрации, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников организаций.

4.11. Предоставление руководителям профсоюзных комитетов на согласование проекты постановлений, распоряжений, касающихся социально-экономических, профессиональных, трудовых прав работников. Без согласования с профсоюзом данные акты не могут быть приняты.

Стороны договорились:

4.12. При разработке локальных нормативных актов по оплате труда руководителям бюджетных учреждений и организаций производить оплату труда низкооплачиваемой категории работников (сторож, дворник, уборщик помещений, вахтер, гардеробщик, грузчик, кастелянша, кладовщик, работник по стирке и ремонту белья (спецодежды) на норму труда не ниже минимальной заработной платы, установленной региональным Соглашением о минимальной заработной плате.

V. РАБОТОДАТЕЛИ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

5.1. Способствуют заключению Коллективных договоров в организациях и учреждениях со всеми приложениями к ним, содействуют их предоставлению в орган по труду для регистрации в срок, установленный ст. 50 ТК РФ и осуществляют их выполнение.

5.2. Согласуют штатное расписание, утвержденное в организации или учреждении в пределах установленного фонда оплаты труда или с главным

распорядителем бюджетных средств, или с органами Администрации, осуществляющими полномочия учредителя.

5.3. Проводят выплаты заработной платы и отпускных согласно норм Трудового Кодекса РФ и Коллективных договоров.

При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

5.4. Оплачивают работу, выполняемую работником сверх нормы труда пропорционально объему, выполняемому сверх одной нормы труда обязанностей с учетом п. 5.3. настоящего Соглашения.

5.5. Соблюдают сроки предоставления аттестационных материалов на аттестующегося работника в соответствии с нормативными документами. Предусматривают в Коллективном договоре организации или учреждения сохранение работнику повышающих коэффициентов к стандартной стоимости бюджетной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленной за соответствующую квалификационную категорию, в случае несоблюдения сроков оформления аттестационных материалов.

5.6. Проводят анализ травматизма и профзаболеваний среди работников и разрабатывают мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма, а также принимают конкретные меры по их реализации.

5.7. Через Коллективные договоры приводят в соответствие предоставление дополнительных отпусков согласно статей 116-119 Трудового Кодекса РФ и их оплату.

5.8. Не требуют от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (эффективным контрактом), кроме случаев, предусмотренных статьями 73 и 74 Трудового Кодекса РФ.

5.9. Извещают работников об изменении существенных условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе условий об оплате труда не позднее, чем за два месяца до их введения.

5.10. Признают время, отработанное работником вследствие неявки сменяющего работника или осуществляемую трудовую деятельность по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиком работ, сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.11. Предоставляют отпуска с сохранением заработной платы при:

- вступлении в брак работника - три календарных дня;
- смерти близких родственников (родителей или лиц, их заменяющих; детей, супругов) - 3 календарных дня;
- отцу при выписке новорожденного-1 день;
- отцу и матери при проходах сына в Российскую Армию-1 день;
- в связи с юбилейными датами (женщине-50,55 лет; мужчине-55,60 лет)-1 день
- родителям, имеющим детей-первоклассников для их сопровождения в школу 1 сентября- 1 день.

5.12. Предоставляют бесплатно автотранспорт для осуществления ритуальных услуг в случае смерти близких родственников (родителей или лиц, их

заменяющих; детей, супругов) при наличии автотранспорта в учреждении.

5.13. Предоставляют выборным профсоюзным органам бесплатно помещения, транспортные услуги, средства связи и коммунальные услуги в соответствии со статьёй 377 Трудового Кодекса РФ.

5.14. Согласовывают с профсоюзными комитетами базовую часть ФОТ и положения о специальной и стимулирующей части, положение о премировании работников, положение об оказании материальной помощи, положение о формировании и использовании средств от приносящей доход деятельности, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера в том числе, из внебюджетных источников.

5.15. Удерживают и перечисляют на счета профсоюзных органов членские взносы согласно письменным заявлениям членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но поддерживающих профсоюзные организации денежными средствами в размере одного процента заработной платы согласно письменным заявлениям работников.

5.16. В соответствии со ст.377 Трудового Кодекса РФ работодатель выделяет денежные средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.17. Определяют и согласовывают с профсоюзом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём в соответствии со статьёй 101 Трудового Кодекса РФ, устанавливают порядок и условия предоставления дополнительных отпусков работникам, что отражается в Коллективных договорах учреждений.

5.18. Определяют по согласованию с профсоюзными комитетами конкретные размеры выплачиваемой работникам денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, в том числе и в случае приостановки работы согласно статье 142 Трудового Кодекса РФ, что включается в Коллективные договора учреждений.

5.19. Начисляют и выплачивают работникам среднюю заработную плату в случае приостановки деятельности организации или учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора.

5.20. Предусматривают в бюджете денежные средства на проведение профессиональных праздников.

5.21. Определяют в Коллективных договорах перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзной организации (правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, специальной и стимулирующей части, положения о премировании, графики сменности, формы расчетного листка).

5.22. Увольняют работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя во всех случаях с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

5.23. Производят выплату молодым специалистам (молодой специалист-гражданин, закончивший высшее или средне-специальное учебное заведение, впервые приступивший к работе и работающий по полученной специальности не менее одного месяца) единовременное пособие в размере одного должностного оклада в пределах ФОТ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии со ст. 212 – 213 Трудового кодекса РФ по обеспечению безопасных условий труда работодатели бюджетной сферы обязуются:

6.1. Предусматривать ежегодное выделение средств в смете расходов на улучшение вредных условий и охрану труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на проведение работ и оказание услуг (ст. 226 ТК РФ).

6.2. Создавать комиссии по охране труда (ст.217 ТК РФ). В организациях и учреждениях с количеством работников, превышающим 50 человек вводить должность специалиста по охране труда.

6.3. Предоставлять (1 раз в 3 года) членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда - оплачиваемый отпуск на 5 дней (из расчёта типовой 40-часовой программы обучения) для обучения по вопросам охраны труда и 4 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для осуществления их обязанностей.

Обучение членов комиссии и уполномоченных по охране труда осуществляется за счёт средств организации или учреждения.

6.4. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных по охране труда на время расследования несчастных случаев в учреждении.

6.5. Обеспечивать работников, работающих во вредных условиях труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами; спец. одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия.

Для оздоровления работников бюджетной сферы (членов профсоюза) по договоренности предоставлять профсоюзам бюджетных учреждений один день в неделю на посещение бассейна на льготных условиях (50% стоимости билета).

6.6. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы и среднюю заработную плату (ст. 220 ТК РФ).

6.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 04.07.1998 года № 125 - ФЗ.

6.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.9. Принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда и нарушением законодательства об охране труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам бюджетной сферы путёвок на оздоровление в санатории и профилактории из фонда социального страхования с частичной оплатой.

7.2. Выделять денежные средства на создание условий для отдыха и оздоровления работников (в т.ч. молодёжи) и членов их семей.

7.3. Частично оплачивать малообеспеченным и многодетным семьям лечение через городской фонд социальной защиты.

7.4. Выделять для детей сотрудников:

- подарки на Новогодние ёлки от 0 до 14 лет включительно при наличии финансовых средств.

7.5. Содействовать выделению путёвок детям в летние оздоровительные лагеря до 15 лет включительно; путёвок в санатории и профилактории области до 15 лет.

Доводить до сведения профсоюзных органов учреждений и организаций об ежегодно устанавливаемых квотах на оздоровление детей

7.6. Осуществлять постановку работников на очередь для получения жилья и для улучшения жилищных условий согласно жилищным программам области и города.

7.7. Проводить мероприятия по предупреждению и профилактике асоциальных явлений, распространения ВИЧ-СПИДа в сфере труда среди работников, работающей и студенческой молодёжи и обеспечению прав ВИЧ-инфицированных.

Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных в сфере труда.

7.8. Соблюдать права и гарантии профсоюзных органов учреждений в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г.

7.9. Предоставлять профсоюзным комитетам информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждений, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы и другим социально-трудовым вопросам.

7.10. Освобождать работников, избранных в профсоюзные органы, от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт работодателя для выполнения общественной работы, прохождения краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в качестве делегатов в работе выборных органов.

7.11. Устанавливать стимулирующие выплаты в размере до 50% заработной платы работникам, избранным председателями профсоюзных организаций и в размере до 30% уполномоченным по охране труда. Размер выплаты определяется в Положении о стимулирующей части и закрепляется в Коллективном договоре в зависимости от количества членов профсоюза в первичной профсоюзной

организации учреждения или организации.

7.12. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, а также уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия выборного профсоюзного органа во всех случаях в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

7.13. Предоставлять членам президиума ГК профсоюза дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы за активное участие, в работе городских профсоюзных организаций, не менее 3-х календарных дней в удобное для них время.

7.14. Предусматривать премирование работников бюджетной сферы в пределах экономии фонда оплаты труда по итогам года.

7.15. Размещать на сайте организации или учреждения страницу первичных профсоюзных организаций.

VIII. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

8. Работодатели:

8.1. Разрабатывают и принимают программу работы с молодёжью в организациях и учреждениях.

8.2. Утверждают положение о наставничестве.

Закрепляют наставников за всеми молодыми работниками на период не более 6 месяцев со дня принятия их на работу и выплачивают наставникам надбавку на условиях Коллективных договоров учреждений и иных нормативных актов.

8.3. Обеспечивают повышение квалификации молодых работников не реже одного раза в 3 года.

8.4. Ежегодно проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям, выявляют и поощряют лучших молодых специалистов учреждений.

8.5. Признают значимой для деятельности учреждения и принимают во внимание при поощрении работников, при отборе кандидатур на замещение руководящих должностей работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа.

IX. ПРОФСОЮЗНЫЕ КОМИТЕТЫ

9.1. Содействуют реализации городского трёхстороннего Соглашения и Коллективных договоров учреждений.

9.2. Содействуют снижению социальной напряжённости в коллективах и не организуют, не призывают коллективы к акциям протеста по вопросам,

оговорённым в настоящем Соглашении, при условии их выполнения.

9.3. Осуществляют защиту трудовых социально-экономических и профессиональных прав работников учреждений бюджетной сферы (членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но поддерживающих профсоюзные организации денежными средствами в размете одного процента заработной платы, перечисляемых на счет профсоюзной организации), в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь.

9.4. Представляют интересы работников по вопросу защиты их персональных данных.

9.5. Содействуют профессиональному росту работников учреждений.

9.6. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья.

9.7. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников, участвуют в урегулировании коллективных трудовых споров.

9.8. Оказывают содействие работодателям по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

9.9. Содействуют оздоровлению работников и членов их семей. Осуществляют контроль за расходованием средств социального страхования.

9.10. Оказывают членам профсоюза материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

9.11. Содействуют улучшению жилищно-бытовых условий членов профсоюза.

9.12. Участвуют в приёмке зданий и сооружений подведомственных организаций.

9.13. Доводят до сведения администрации и руководителей организаций постановления и решения вышестоящих профсоюзных организаций, касающиеся защиты социально-экономических и трудовых прав работников.

9.14. Доводят до сведения трудовых коллективов информацию, представляемую профсоюзным комитетам администрацией города по социально-экономическим и трудовым вопросам.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением условий настоящего Соглашения осуществляется сторонами путём создания комиссии на паритетных началах в соответствии с Федеральным законом «О коллективных договорах и Соглашениях». Состав комиссии указан в приложении № 1 к настоящему Соглашению.

10.2. Стороны ежегодно анализируют ход выполнения Соглашения и результаты доводят до сведения трудовых коллективов.

10.3. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по взаимному согласию сторон.

10.4. Действие пунктов 5.3. и 5.4. настоящего Соглашения вступают в законную силу с 1 января 2016 года.

10.5. Стороны пришли к договорённости, что в период действия настоящего Соглашения возникающие конфликты и разногласия рассматриваются согласно существующему законодательству.

10.6. Каждая сторона в соответствии с законодательством несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением.

СОСТАВ КОМИССИИ

по контролю за выполнением Соглашения между Администрацией городского округа Карпинск, руководителями бюджетных организаций и городскими профсоюзными органами, представляющими интересы трудовых коллективов

Председатель комиссии:

Клопов А.А. - Глава городского округа Карпинск

Заместитель председателя комиссии:

Алферова Ж.О.- заместитель Главы Администрации городского округа Карпинск по социальной политике

Члены комиссии

Чуркина Р. А. – начальник отдела образования Администрации городского округа Карпинск

Заводчикова А.В. – начальник отдела культуры Администрации городского округа Карпинск

Ильясов А.Р.-главный врач ГБУЗ СО «Карпинская центральная городская больница»

Леглер Т.В. - начальник финансового управления Администрации городского округа Карпинск

Пузачева Ю.В. - исполняющая обязанности заведующего юридическим отделом Администрации городского округа Карпинск

Будылина Т.О. - председатель ГК Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания

Дёмин В. И. - председатель ГК Профсоюза работников культуры

Ортлиб Т. В. - председатель ГК Профсоюза работников образования и науки РФ

Орехов А.И.- председатель совета трудового коллектива МУЗ «Карпинская центральная городская больница»

Соглашение подписали:

От администрации городского округа Карпинск:

Глава городского округа Карпинск

А.А.Клопов

От бюджетных организаций:

Начальник отдела образования
Администрации городского округа Карпинск

Р. А. Чуркина

Начальник отдела культуры
Администрации городского округа Карпинск

А.В. Заводчикова

Главный врач ГБУЗ СО
«Карпинская центральная городская больница»

А.Р.Ильясов

От городских профсоюзных органов, представляющих интересы трудовых коллективов:

Председатель ГК профсоюза
работников госучреждений
и общественного обслуживания

Т.О. Будылина

Председатель ГК профсоюза
работников образования и науки РФ

Т. В. Ортлиб

Председатель ГК Профсоюза
работников культуры

В. И. Дёмин

Председатель Совета трудового
коллектива ГБУЗ «Карпинская центральная
городская больница»

А. И.Орехов