

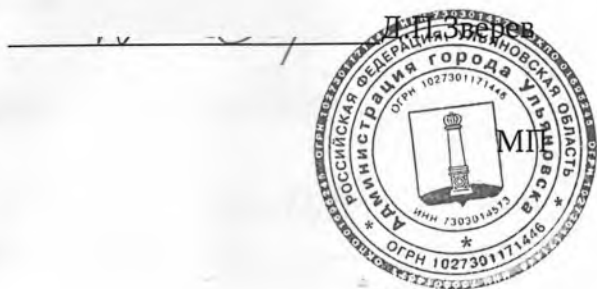
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА УЛЬЯНОВСКА на 2023 – 2025гг.

Представитель Работодателя:

Временно исполняющий обязанности
Главы города Ульяновска

Представитель Работников:

Председатель Первичной
профсоюзной организации



✓ _____ Н.В.Кибакина

МП

Заклѹчен на общем собрании
(конференции) работников
администрации города
Ульяновска

“ 14 ” января 2023 года

город Ульяновск 2023 г.

Коллективный договор (в редакции)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

25 января 2023 года, рег. № 40
вед. конс. Уланова О.В.

1. Администрация города Ульяновска

(полное наименование организации с указанием сокращённого наименования при его наличии)

2. Зверев Дмитрий Петрович, тел.: 41-52-24; e-mail: zverev@ulmeria.ru

(фамилия, имя, отчество (полностью), телефон, электронный адрес работодателя (представителя работодателя))

3. Кобакина Наталья Владимировна, тел.: 42-59-25, e-mail: org@ulmeria.ru

(фамилия, имя отчество (полностью), телефон, электронный адрес
председателя первичной профсоюзной организации)

**4. ОГРН: 1027301171446, ИНН: 7303014573, КПП: 732501001, 432017,
Ульяновская область, город Ульяновск, улица Кузнецова, д. 7**

(реквизиты, почтовый индекс, адрес организации)

**5. Местные администрации (исполнительно-распорядительные органы)
городских округов**

(отрасль народного хозяйства)

6. Казенные учреждения

(организационно-правовая форма организации)

7. Деятельность органов местного самоуправления муниципальных районов

(основные виды деятельности)

**8. 16.04.2013 года серия 73, № 002308952 выдано ИФНС России по Ленинскому
району г. Ульяновска**

(дата, номер и место выдачи свидетельства о государственной регистрации)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор администрации города Ульяновска (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключённым между Работниками администрации города Ульяновска (далее – Работники) и администрацией города Ульяновска (далее – Работодатель) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – трудовое законодательство) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - администрация города Ульяновска (далее – администрация), в лице Главы города Ульяновска, действующего на основании Устава (далее – Работодатель) и Работники, представленные Первичной профсоюзной организацией администрации города Ульяновска Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, действующей на основании Устава (далее – ППО), в лице её выборных органов - Профсоюзного комитета (далее – Профсоюзный комитет) и председателя Кобакиной Натальи Владимировны.

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в администрации, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают ППО администрации города Ульяновска Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и её Профсоюзный комитет единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет бесплатно на счёт ППО (через управление планирования, бюджетного учёта и отчётности администрации города Ульяновска) денежные средства в размерах, установленных Профсоюзным комитетом, одновременно с выплатой заработной платы.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников администрации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учётом положений Регионального Соглашения между Ульяновским областным объединением

организаций профсоюзов «Федерация организаций профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области о минимальной заработной плате в Ульяновской области от 03.11.2022г. № 102-ДП (далее Региональное Соглашение № 102-ДП).

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, после обсуждения на собрании (конференции) Работников.

1.7. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности Работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год: за полугодие и год.

1.8. Работодатель обязуется, в течение 3-х дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов должностных лиц, через информационные стенды, многотиражную газету и др.) (ст. 68 ТК РФ).

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с Работниками (Работником), Работодатель обязан ознакомить Работников с такими изменениями не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями «О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора» и «О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и (или) дополнений)».

В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители вышестоящей профсоюзной организации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности, повышение качества оказываемых услуг населению, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться стабильной деятельности администрации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма.

2.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, надлежащего качества.

2.4. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования в

соответствии с муниципальными правовыми актами за счёт средств работодателя.

2.5. В случае ухудшения финансового состояния администрации, немедленно извещать Профсоюзный комитет в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и минимизации негативных последствий для Работников.

2.6. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно необходимую информацию:

для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении ее структуры не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

о введении изменений, которые влекут за собой изменение условий труда Работников не позднее чем за два месяца;

о дополнительном профессиональном образовании и повышении квалификации Работников;

об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья;

об инвестиционной политике;

о назначении (заключении трудовых договоров) и прекращении трудовых договоров с руководителями и заместителями руководителя администрации, её подразделений;

о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца;

о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.7. Содействовать инициативе Работников в части создания первичных профсоюзных организаций, создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.8. Учитывать мнение Профсоюзного комитета или согласовывать с ним проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.9. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.10. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении администрации, в формах:

учёта мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также настоящим коллективным договором (ч. 2, 3

ст. 8 ТК РФ);

обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников, ее индексации и т.д.;

обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе администрации, внесения предложений по её совершенствованию;

обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития администрации;

участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятию и изменению и (или) дополнению, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании (конференции) Работников;

в иных формах, определённых трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.11. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права Работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.12. Способствовать устойчивой деятельности администрации присущими профсоюзам методами.

2.13. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.14. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.15. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) действия решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.16. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

2.17. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.18. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.19. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем

месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.20. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению администрации, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.21. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

В случае задержки выплаты заработной платы Работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) Работодателя или в судебном порядке.

Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Профсоюзным комитетом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) Работников.

2.22. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.23. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.24. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.25. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка администрации (Приложение № 1-3).

2.26. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка администрации, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.27. Выполнять установленные нормы труда.

2.28. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников.

2.29. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.30. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.31. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

Работодатель имеет право:

2.32. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд в соответствии с нормативными документами, утверждёнными в муниципальном образовании «город Ульяновск».

2.33. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.34. Принимать локальные нормативные акты.

2.35. Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

2.36. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором, Уставом отраслевого профсоюза.

Профсоюзный комитет имеет право:

2.37. Получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудовыми экономическим вопросам;

2.38. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.39. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза.

Работник имеет право на:

2.40. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.41. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.42. Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы, установленную трудовым договором.

2.43. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.44. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.45. На получение дополнительного профессионального образования.

2.46. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.47. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.48. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными

федеральными законами.

2.49. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.50. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

2.51. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда Работникам администрации производится в соответствии с Решением Ульяновской Городской Думы от 28.11.2007 № 141 «О размерах и условиях оплаты труда муниципальных служащих муниципального образования «город Ульяновск» и Решением Ульяновской Городской Думы от 30.05.2007 № 63 «Об утверждении положения о размерах и условиях оплаты труда работников органов местного самоуправления в муниципальном образовании «город Ульяновск», не являющихся муниципальными служащими».

3.2. Денежное содержание выплачивается Работникам администрации за счёт средств бюджета муниципального образования «город Ульяновск».

3.3. Сокращение бюджетных ассигнований не может служить основанием отмены, либо снижения гарантий, предусмотренных правовыми актами Ульяновской Городской Думы.

3.4. Работодатель производит оплату труда в безналичной форме посредством перечисления денежных средств на банковскую карту Работника администрации.

3.5. Перечисление денежных средств на банковскую карту Работника администрации производится не позднее 1-го и 16-го числа каждого месяца.

3.6. Работникам, уходящим в отпуск, отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются кадровой службой и согласовываются с Профсоюзным комитетом (Приложения № 4, № 5).

Работодатель обязуется:

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь Работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её

выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.5. Изменять определённые сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.6. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать об этом Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, соответственно не позднее чем за три месяца.

При угрозе массовых увольнений с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

4.7. Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штата Работников.

4.8. В целях координации и осуществления предварительных мер по смягчению последствий массового высвобождения Работников, принимать решения с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.9. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее чем за 2 месяца (при массовом увольнении не позднее чем за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым Работникам, определения наличия у них льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении в случае сокращения численности и штата Работников, принимать решения об увольнении помимо соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством, с учётом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателя.

4.10. Стороны договорились, что помимо категорий Работников администрации, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе в соответствии со статьей 179 ТК РФ, такое право предоставляется:

- Работникам администрации в возрасте до 35 лет, имеющим детей в возрасте до 5 лет;

- Работникам администрации, проработавшим в администрации города Ульяновска свыше 10 лет.

Кроме того, не допускается увольнение одновременно двух Работников администрации, являющихся членами одной семьи.

Работникам администрации, уволенным по сокращению штата, предоставляются льготы и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

4.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с Работником – членом профсоюза, может быть произведено только с

предварительного согласия Профсоюзного комитета (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) Профсоюзного комитета, выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации структурных подразделений организации, не освобождённых от основной работы, а также с руководителем Профсоюзного комитета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 8, ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

4.12. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.13. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (структурная реорганизация, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя в порядке, установленном ТК РФ, за исключением изменения трудовой функции Работника.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.14. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника, которому трудовым законодательством установлена сокращённая продолжительность рабочего времени (ч. 2 ст. 92 ТК РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.16. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов администрации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

4.17. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в администрации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

4.18. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (ст. 372 ТК РФ).

4.19. Обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров,

урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.20. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в администрации.

4.21. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложения № 1-3).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия, а Работники, являющиеся членами профсоюза, по согласованию с Профсоюзным комитетом. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (ст. 111 ТК РФ).

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 113 ТК РФ).

5.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех Работников (ст. 95 ТК РФ);

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении Работников, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5.6. Работникам администрации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

5.6.1. Ежегодные основной и дополнительный оплачиваемые отпуска муниципальным служащим предоставляются продолжительностью, определяемой в соответствии с Законом Ульяновской области от 07.11.2007 № 163-ЗО «О муниципальной службе в Ульяновской области»;

- Работникам, не являющимся муниципальными служащими, - продолжительностью 28 календарных дней.

5.7. В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск включаются периоды времени в соответствии со статьёй 121 ТК РФ.

5.8. Работодатель обязуется дополнительно предоставлять Работникам администрации отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях, Дополнительно оплачиваемый отпуск не более трёх календарных дней:

- в случае рождения ребёнка;

- в случае смерти или тяжелого заболевания близких родственников (родителей, детей, супруга, родных братьев и сестёр);

- в случае бракосочетания служащего или его детей;

5.9. По согласованию с непосредственным руководителем Работнику администрации в день его рождения рабочий день может быть сокращён на 4 часа.

5.10. Работодатель – обязуется на основании письменного заявления предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо частями. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. Следующим Работникам администрации:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим ребёнка до 14 лет;

5.10.1. Предоставлять ежегодно 1 сентября (при совпадении с рабочим днём) дополнительный оплачиваемый день отдыха работающим в администрации города Ульяновска родителям (опекунам, попечителям) несовершенно летних детей, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования, а так же Работникам, имеющим ребёнка-выпускника школы, - день проведения последнего звонка.

5.10.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ):

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.11. При увольнении Работнику выплачивается компенсация только за неиспользованные отпуска, установленные трудовым договором и дополнительными соглашениями к нему.

5.12. Супругам, работающим в администрации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск (часть отпуска) без сохранения заработной платы.

5.13. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо в случаях предупреждения Работника о начале отпуска позднее чем за две недели, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. (ст. 124 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в администрации.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах; проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны в подразделениях организации.

6.3.2. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комитет (комиссию) по охране труда. Обеспечить проведение обучения и проверку знаний по охране труда специалистов, членов совместного комитета (комиссии) по охране труда, профсоюзных уполномоченных лиц по охране труда в специализированных учебных центрах за счёт средств Работодателя (ст. 225 ТК РФ).

6.3.3. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей профессионального союза в целях проведения проверок условий и охраны труда, предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Стороны исходят из того, что Профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счёт средств Работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведённой технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения Работодателем.

6.3.4. Разрабатывать и по согласованию с Профсоюзным комитетом утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.3.5. Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, в обязательном порядке проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст.225 ТК РФ).

6.3.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.7. Организовать проведение обязательных ежегодных медицинских осмотров за счёт собственных средств работодателя лиц, замещающих должности муниципальной службы.

6.3.8. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием представителей Профсоюзного комитета и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

6.3.9. Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом и устанавливать Работникам дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу во вредных и особых условиях труда.

6.3.10. Участвовать на паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями, изменений условий труда и установлением размера доплат за вредные и особые условия труда не ниже установленных трудовым законодательством.

6.3.11. Обеспечить полноправное участие Профсоюзного комитета, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве.

6.3.12. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы и места работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.3.13. Совместно с Профсоюзным комитетом, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

6.3.14. Регулярно (ежемесячно, ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

Обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

6.3.15. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

6.3.16. Проводить экологические субботники.

6.3.17. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по

улучшению условий и охраны труда Работников.

6.3.18. Организовать обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

6.3.19. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого Работника, в том числе через информирование и просвещение.

6.3.20. Не допускать дискриминацию Работников, живущих с ВИЧ/СПИД.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

6.4.1. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности.

6.4.2. Вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

6.4.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

6.4.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

6.4.5. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.4.6. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профсоюза вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений.

6.4.7. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.4.8. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.5. Работники в области охраны труда обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

6.5.3. Проходить обучение по оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.5.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

6.5.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.5.7. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.5.8. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под

роспись.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной защиты, работники имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Работодатель обязуется:

7.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в свободное от работы время.

7.2. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия.

7.3. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам, имеющих детей.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

В целях пополнения администрации молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии администрации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.2. Проводить во всех подразделениях администрации встречи руководителей с молодёжью.

8.1.3. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере, установленном решением Ульяновской Городской Думы от 28.11.2007 № 141 «О размерах и условиях оплаты труда муниципальных служащих муниципального образования «город Ульяновск», решением Ульяновской Городской Думы от 30.05.2007 № 64 «Об утверждении Положения о материальной помощи работникам органов местного самоуправления в муниципальном образовании «город Ульяновск», не являющимися муниципальными служащими».

8.1.4. Обеспечивать участие молодёжи в культурно-массовых и оздоровительных мероприятиях среди Работников и членов их семей.

8.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.2.1. Способствовать участию представителей молодёжи в комиссиях по ведению переговоров, заключению коллективного договора, комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.3.2. Информировать молодых Работников о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-экономических интересов.

8.3.3. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов администрации, успешно ведущих общественную работу.

8.3.4. Принимать участие в работе в Комиссии «Об утверждении Порядка включения в стаж муниципальной службы муниципального образования «город Ульяновск» для назначения пенсии за выслугу лет муниципальным служащим муниципального образования «город Ульяновск» периодов замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы муниципальным служащим муниципального образования «город Ульяновск» в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав Работников.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Возмещать Работникам расходы, связанные со служебными командировками. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику в соответствии с распоряжением администрации города Ульяновска 03.07.2019 № 183-р «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, лицам, работающим в администрации города Ульяновска»:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства.

9.1.1. За дни нахождения в командировке выплачивать Работникам средний заработок в соответствии со статьей 167 ТК РФ, исходя из ежемесячного денежного содержания. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни в период командировки, а также день отъезда, приезда или нахождения в пути в выходной день оплачивается не менее, чем в двойном размере исходя из ежемесячного денежного содержания.

9.2. Предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска при возникновении обстоятельств семейного или личного характера в соответствии с пунктом 5.8. настоящего Коллективного договора.

9.3. Осуществлять поощрение Работников в порядке, установленном решением Ульяновской Городской Думы от 28.11.2007 № 142 «Об утверждении Положения «О единовременном поощрении муниципальных служащих в муниципальном образовании «город Ульяновск», решением Ульяновской Городской Думы от 30.05.2007 № 63 «Об утверждении Положения о размере и условиях оплаты труда работников органов местного самоуправления в муниципальном образовании «город Ульяновск», не являющимися муниципальными служащими».

9.4. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.5. Обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством Работникам, совмещающим работу с обучением.

10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Работодатель обязуется:

10.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.2. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества.

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные совещательные органы администрации (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 ТК РФ).

11.2. Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету администрации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (статьи 379 и 380 ТК РФ).

11.5. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют комиссию по трудовым спорам и организуют её работу.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

Работодатель обязуется:

12.2. Соблюдать права профсоюзной организации и её выборных органов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашениями (глава 58 ТК РФ).

12.3. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.4. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу не позднее двух недель со дня получения запроса бесплатно полную и достоверную информацию, предусмотренную ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами администрации, настоящим коллективным договором, соглашениями, в том числе по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- дополнительного профессионального образования Работников;
- необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- непосредственно затрагивающим интересы Работников (статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.5. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и оргтехники.

12.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем (работодатель создаёт условия для осуществления деятельности ППО, Профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ)).

12.7. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечение расходными материалами, печатание и тиражирование информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзного комитета, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.8. Предоставить председателю Профсоюзного комитета возможность участия в работе коллегиальных совещательных органов администрации с правом голоса (ст. 53 ТК РФ).

12.9. Расследовать и учитывать в администрации все несчастные случаи, происшедшие с штатными и не освобождёнными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

12.10. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель обязуется ежемесячно и

бесплатно одновременно с выплатой заработной платы Работникам перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчётный счёт ППО в размере 1%.

Перечислять на счёт профсоюза денежные средства из заработной платы Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных ППО, в размере 0,5 % от их заработной платы по письменным заявлениям Работников.

12.11. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

12.12. Гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобождённым от основной работы (ст. 374 ТК РФ), освобождённым профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), Работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

12.13. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобождённым от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов, комиссии по трудовым спорам для проведения соответствующей общественной работы с сохранением среднего заработка за счёт Работодателя:

- председателю Профсоюзного комитета 10 часов в неделю,
- его заместителю 3 часа в неделю,
- членам комиссии по трудовым спорам 3 часа в неделю.

12.14. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя членов профсоюзных органов, представителей ППО в комиссиях на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утверждёнными профсоюзными органами.

12.15. Освобождать членов профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

12.16. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.17. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации администрации или совершения Работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

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

организации, при реорганизации в форме преобразования.

13.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

13.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения №№ 1-10.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Распоряжение администрации города Ульяновска от 06.12.2017 года № 313-р «Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка администрации».
2. Распоряжение администрации города Ульяновска от 04.10.2018 года № 267-р «О внесении изменений в распоряжение администрации города Ульяновска от 06.12.2017 года № 313-р».
3. Распоряжение администрации города Ульяновска от 17.02.2020 года № 50-р «О внесении изменений в распоряжение администрации города Ульяновска от 06.12.2017 года № 313-р».
4. Образец трудового договора с муниципальным служащим администрации города Ульяновска.
5. Образец трудового договора для работников не являющимися муниципальными служащими.
6. Распоряжение администрации города Ульяновска от 06.10.2018 года № 282-р «Об утверждении Перечня должностей муниципальной службы в администрации города Ульяновска с ненормированным рабочим днём, при замещении которых муниципальные служащие имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск ».
7. Распоряжение администрации города Ульяновска от 28.11.2022 года № 345-р «О внесении изменений в распоряжение администрации города Ульяновска от 26.10.2018 года № 282-р».
8. Решение Ульяновской Городской Думы от 28 ноября 2012 № 204 «Об утверждении порядка и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска муниципальным служащим, имеющим ненормированный рабочий день».
9. Решение Ульяновской Городской Думы от 28 ноября 2007 № 141 «О размерах и условиях оплаты труда муниципального служащего образования «город Ульяновск».
10. Решение Ульяновской Городской Думы от 30 мая 2007 № 63 «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда работников органов местного самоуправления в муниципальном образовании «город Ульяновск», не являющихся муниципальными служащими.