

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств» им. В.В. Толкуновой  
г. Ртищево Саратовской области

на 2015-2018 годы

## Юридический адрес:

412030, Саратовская область  
г. Ртищево ул. Советская, 1  
Телефон 4-49-70

Принят на общем собрании  
трудового коллектива.  
Всего 41 человек.  
Протокол № 10 от 03.06.2015 г.

От работодателя:

Директор школы

От работников:

Председатель первичного  
профсоюзного комитета  
образовательного учреждения



(А.В. Трошин)



(Н.А. Маркелова)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № 5225 от « 30 »

20 15 г.

Руководитель органа по труду

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице руководителя директора МБУДО ДШИ им. В.В. Толкуновой Трошина А.В. и работниками в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель-Маркелова Н.А.), действующего на основании Устава Российского Профсоюза работников культуры. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБУДО ДШИ им. В.В. Толкуновой, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями между Министерством культуры Саратовской области и Саратовской областной организации

Российского профсоюза работников культуры, соглашением между Правительством Саратовской области и Федерацией профсоюзных организаций и работодателей Саратовской области.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором.

1.7. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к настоящему коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов и др.)

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

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2015-2018 г.г.

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

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

руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

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

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

При этом любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

## **II. Трудовой договор и обеспечение занятости.**

### **2. Стороны договорились, что:**

2.1.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенном в письменном виде. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.2.Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3.Работодатель обязуется:

2.3.1.оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, в трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

2.3.2.оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее договора и с учетом положений коллективного договора;

2.3.3.заключать срочный трудовой договор только в случаях, если того требует характер условий предстоящей работы;

2.3.4.рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профкома (ст.82 ТК РФ);

2.3.5.сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст.81 Трудового Кодекса, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст.12 п.2 ФЗ РФ о профсоюзах);

2.3.6.разрабатывать совместно с профкомом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения ее финансово-экономического положения. Не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления профкома (не менее чем за 3 месяца).

2.4. Стороны договорились:

2.4.1.при сокращении численности или штата:

-не допускать увольнения 2-х работников из одной семьи одновременно;

-предоставлять преимущественное право оставления на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда лицам, проработавшим на предприятии более 5 лет;

-предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

-одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

-одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

-родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-матерей, имеющих детей в возрасте до трех лет;

-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года;

-считать увольнение массовым, если сокращается 10 работников в течение 30 календарных дней.

2.5.Работодатель обязуется:

2.5.1.с целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест:

-приостанавливать прием новых работников на время реорганизации;

-принимать меры для сохранения штатных работников, расторгая в первую очередь трудовые договоры с совместителями;

-при появлении вакансий в период действия уведомления администрации до фактического увольнения работника при наличии соответствующей квалификации предоставлять данную должность высвобождаемому работнику.

2.5.2.Выплачивать лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с реорганизацией, ликвидацией предприятий выходное пособие в размере:

-для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет- 100 процентов среднего месячного заработка, от 5 до 10 лет-50 процентов среднего месячного заработка.

2.5.3.Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

2.6. Профсоюз обязуется:

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

-инициировать формирование комиссий по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

-предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

-обеспечивать защиту и представительство работников членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

-содействовать заключению коллективных договоров и соглашений в учреждениях отрасли культуры.

### **III. Оплата и нормирование труда.**

#### **3. Стороны договорились, что:**

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается (в пределах, допустимых законодательством). Основная оплата труда производится независимо от конечных результатов работы учреждения, поощрения - с учетом этих результатов.

Стороны договорились установить минимальный размер заработной платы для работников учреждения в сумме не менее минимальной заработной платы, установленной законом на территории Российской Федерации.

Заработанная плата работникам перечисляется на банковские карты ОАО «ВТБ-24».

#### **Работодатель обязуется:**

3.1. Производить оплату труда в соответствии с Положением о материальном стимулировании (Приложение № 2).

Порядок начисления и выплаты премий, надбавок, доплат производится по положениям, разработанным администрацией учреждения, с учетом мнения профкома, в пределах единого фонда заработной платы.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30% от объема средств, направляемых на должностные оклады работающих в учреждении.

3.2. Выплачивать заработную плату 4 и 19 числа каждого месяца; выдает каждому работнику расчетный лист установленного образца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или не рабочим праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня.

3.3. Производить оплату отпуска согласно Трудовому Кодексу РФ ст. 136 не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленных законом сроках, отпуск переносится и его началом считается третий день после выплаты отпускных (ст. 124 ТК РФ).

3.4. Сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней и все права, предусмотренные трудовым договором и настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме.

3.5. В случае задержки заработной платы выплачивать компенсацию в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

3.6. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

3.8. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее чем за 2 месяца.

3.6. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## IV. Режим труда и отдыха

### 4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, (Приложение № 1), графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Изменение режима труда и отдыха производится работодателем по согласованию с профкомом.

4.3. Начало работы школы в 8.00, окончание работы в 20.00 (согласно расписанию занятий).

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Водителю устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в размере 36 (тридцати шести) часов в неделю, на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.4. Для педагогических работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю, если иное не предусмотрено трудовым договором.

4.5. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, изданному с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации и с письменного согласия работника.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями работника, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

4.7. Всем педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.



Административно-техническим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

За ненормированный рабочий день предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 календарных дня.

За непрерывный стаж работы в данном учреждении предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск из расчета 1 календарный день за каждый год работы (общая продолжительность не более 10 дней).

Водителю на основании итогов аттестации рабочих мест по условиям труда, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней за вредные условия труда.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

4.10. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам:

- свадьба самого работника – 3 дня;
- свадьба детей - 3 дня;
- похороны близкого родственника – 2 дня.

Для педагогических работников устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за длительный непрерывный стаж работы в данном учреждении из расчета за каждые 5 лет (но не более 8 календарных дней) – 1 день;

- работникам, имеющим в течение учебного года нарушения трудовой дисциплины, административные взыскания, вопрос предоставления данных дополнительных отпусков решать совместно с профсоюзным комитетом.

4.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.12. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников- членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## V. Охрана труда.

**Работодатель обязуется:**

5. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение №4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.2. Своевременно и в полном объеме отчислять страховые взносы на Государственное социальное страхование и обязательное медицинское страхование работников.

5.3. Обеспечивать прохождение медицинских осмотров, прививок в соответствии с законодательством РФ.

5.4. В соответствии с действующим законодательством проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда и экологической безопасности.

5.5. Не применять необоснованных действий к работникам, отказывающимся от выполнения работ в условиях опасных для их жизни и здоровья.

5.6. Обеспечивать возмещение ущерба причиненного работникам трудовым увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.7. Обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда в учреждении, предусмотренных в смете доходов и расходов согласно утвержденного бюджета в соответствии с Соглашением между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных

организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2015 – 2016 годы.

5.8. Развивать институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Предоставлять профсоюзным уполномоченным по охране труда и членам совместного комитета (комиссии) по охране труда свободное время для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий труда.

5.9. Разрабатывать и реализовывать комплекс спортивно – оздоровительных мероприятий среди работников учреждения.

5.10. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные законодательством с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения.

5.12. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.14. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда) контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Профсоюз:

5.15. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, в случаях выявления нарушений предлагает работодателю устранить их. Информировывает соответствующие органы о нарушениях.

5.16. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

5.17. Оказывает консультативную помощь работникам в вопросах охраны труда.

5.18. Участвует в проверке знаний руководителей и работников по технике безопасности, охране труда и предупреждению травматизма, профзаболеваний в учреждении.

5.19. Участвует в организации отдыха и оздоровления работников учреждений и их детей.

## **VI. Социальные гарантии.**

### **6. Работодатель обязуется:**

- 6.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 6.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.
- 6.3. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.
- 6.4. Своевременно перечислять средства страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.
- 6.5. Разрабатывать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.
- 6.6. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных взносов.
- 6.7. Оздоровить в детских лагерях (центрах) в период школьных каникул не менее 5 детей работников.
- 6.8. В новогодние праздники организовывать для детей работников новогодние подарки за счет средств работодателя и других финансовых источников.
- 6.9. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию.
- 6.10. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и работникам, совмещающим работу с обучением.
- 6.11. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работниками выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 6.12. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1000 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
- 6.13. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

## **VII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.**

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах,

их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 ФЗ о профсоюзах):

- Содействие их занятости;
- Ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и контроля за его выполнением;
- Соблюдения законодательства о труде;
- Участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. Профсоюзная организация (профком) представляет интересы и защищает интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых, связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391,399, 400, ТК РФ, п.1 ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах).

7.4. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому и их деятельности (ст.377 ТК РФ).

7.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» другими федеральными законами, настоящим коллективным договором «Работодатель» обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

- не вмешиваться в уставную деятельность профсоюзной организации;

- не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзной организации;

- предоставлять возможность участия председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (ст.53 ТК РФ).

- Ежемесячно и бесплатно перечислять при наличии письменных заявлений работников на р/с Саратовской областной организации РПРК членские профсоюзные взносы в размере 1% зарплаты работника. Взносы перечисляются одновременно с выплатой зарплаты.

- Предоставлять профкому помещение для проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.

7.6. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не

освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы):

- увольнение по инициативе администрации, руководителей (их заместителей) профсоюзных органов организации в соответствии со ст.376 ТК РФ в течение 2 лет после окончания выборных полномочий допускается только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

7.7. Работа в качестве представителя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении всех работников.

7.8. Члены профсоюза пользуются дополнительными льготами:

- правом на бесплатную юридическую помощь;
- правом на защиту профсоюзом в случае трудового конфликта;
- получение материальной помощи.

7.9. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

### **VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной организации профсоюза.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.5. Организовывать учебу профсоюзного актива, в том числе совместно с администрацией.

8.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.8. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.10. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

8.11. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

8.12. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

#### **IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.**

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст.44 ТК РФ).

9.2. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами, подписавшими его, в согласованном порядке, формах, сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора- от работодателя и от профкома.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

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

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

При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего до 3-лет.

9.6. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

9.7. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

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

9.9. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию, а также обязуется в течение 7 дней после подписания Договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с Договором при приеме на работу.

9.10. Стороны договорились разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об его выполнении.

9.11. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

## **Х. Заключительные положения.**

10. Стороны договорились:

10.1. работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.



17

10.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

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

10.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания действия данного договора.