

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МАУ НПБ «Дельфин»

на 2021-2024 годы

Принят на общем собрании работников  
Протокол собрания работников  
№ 9 от 15.12.2020

От работодателя

Руководитель МАУ НПБ «Дельфин»



*Алиева Радомира А.В.*  
Подпись \_\_\_\_\_  
Фамилия, инициалы

МП \_\_\_\_\_  
«11» декабря 2021 г.  
(дата подписания)

От работников

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАУ НПБ «Дельфин»

*Киселёв* | *Киселёв Д.В.*  
Подпись \_\_\_\_\_  
Фамилия, инициалы

МП \_\_\_\_\_  
«11» декабря 2021 г.  
(дата подписания)

Зарегистрирован в управлении экономики  
администрации «Зяигреевский район»  
от 28 января 2021 № 358

Начальник управления экономики



*Сяфранова Н.П.*



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем МАУ НПБ «Дельфин» в лице руководителя Карбушевой Натальи Витальевны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель) с одной стороны и работниками, (далее – Работники) организации, представленные профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в лице ее выборного органа – Профсоюзного комитета (далее – Профком), действующего на основании Устава Профсоюзас другой стороны.

1.2. КД является правовым актом, который регулирует социально-трудовые, профессиональные и служебные отношения между Работниками и Работодателем (представителем нанимателя) на основе соблюдения взаимных интересов сторон. Настоящее положение установлено ст. 40 ТК РФ.

1.3. Работодатель и Работники признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду Работников;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата среди Работников.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права на общем собрании работников.

1.6. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, положением об условиях труда и его оплаты, договорно-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников. Также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством РФ, в т.ч. Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон №10-ФЗ), определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством РФ.

В случае принятия нормативного акта, ухудшающего положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют условия коллективного договора (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

1.7. Настоящий договор заключен на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении всего срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) на срок не более трех лет или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Действие коллективного договора распространяется на работников организации – членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.9. Локальные акты, изменяющие в худшую сторону положение Работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором являются недействительными и не подлежат применению.



1.10. Неразрешимые противоречия норм законодательства, настоящего коллективного договора толкуются в пользу Работника.

1.11. Профсоюзный комитет, руководствуясь с Уставом Профсоюза РГУ и ОО не контролирует выполнение условий коллективного договора в отношении Работников, не являющихся членами Профсоюза РГУ и ОО.

1.12. Представители сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме представляют друг другу достоверную информацию, документы по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него изменений и (или) дополнений, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

Информация, документы предоставляются в сроки, установленные сторонами.

Документы, предоставляются в копиях, заверенных надлежащим образом, а также в сканированном виде при отправке на электронные адреса сторон.

1.13. Все условия труда и обязанности Работодателя по отношению к Работникам, закрепленные в настоящем коллективном договоре являются согласованными условиями трудового договора (условиями служебного контракта) ч. 8 ст. 74 ТК РФ

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся на общем собрании коллектива простым большинством голосов. Проект изменений и дополнений в настоящий коллективный договор предварительно принимается постоянно действующей комиссией по подготовке проекта коллективного договора его изменению, дополнению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.16. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу под роспись (ч. 3 ст. 68 ТК РФ)

## 2. ТРУДОВЫЕ (СЛУЖЕБНЫЕ) ОТНОШЕНИЯ. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу работников, оформляются обязательным заключением письменного трудового договора по форме, предусмотренной приказом Минздравсоцразвития РФ №424н от 14.08.2008г.

Срочный трудовой договор заключается лишь в случаях:

- а) для замены временно отсутствующего работника;
- б) выполнения работы непостоянного характера.

Заключение срочных трудовых договоров в других случаях не допускается.

Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (Приложение № 1).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст. 68 ТК РФ)



2.2. Трудовой договор о выполнении конкретной трудовой функции, носящей постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работодателем и Работником, являющимся неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Условия трудового договора Работника не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника.

2.4. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий и должностей Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов в связи с требованиями, установленными к Профессиональным стандартам (ст. 57 ТК РФ, ст. 195.2 ТК РФ)

2.5. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

2.6. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников, о возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовое увольнение работников в связи с сокращением численности или штата производится после предварительного, не позднее чем за три месяца, уведомления вышестоящего профоргана и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза.

Массовым высвобождением работающих считается увольнение по сокращению штата более 10% работников организации (ст. 82 ТК РФ, ст. 180 ТК РФ, п. 2 ст. 12 Закона №10-ФЗ, ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ»)

2.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца.

2.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству РФ.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.9. Работникам, получившим уведомления об увольнении в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, по личному заявлению и ходатайству профсоюзного комитета предоставляется не менее 1 рабочего дня в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы. (данный пункт содержит условие, улучшающее положение работников по сравнению с законом ч. 3 ст. 41 ТК РФ)

2.10. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.11. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной



производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- работникам в возрасте до 35 лет, имеющим детей в возрасте до 5 лет.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.12. Основные права и обязанности Работников и Работодателя указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых по согласованию с выборным профсоюзом (приложение №2) ст. 189 ТК РФ

2.13. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

2.14. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки Работника должны производиться не только исходя из интересов Организации, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем по согласованию с Профсоюзом (ст. 196 ТК РФ). В период профессиональной подготовки и повышения квалификации за работником сохраняется текущая заработная плата. (действующим законодательством предусмотрено повышение квалификации раз в 5 лет педагогических и медицинских работников. В случае нахождения организации на самофинансировании расходы на повышение квалификации, подготовку и переподготовку кадров не подлежат налогообложению налогом на прибыль)

2.15. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

2.16. Работники, уволенные с работы по сокращению численности или штатов, имеют преимущественное право на возвращение на работу в организацию и занятие вакансий требующих их квалификации (ч.3 ст. 41 ТК РФ)

2.17. В случае направления работника в служебную командировку за ним сохраняется текущая заработная плата.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения Профкома (ч.2 ст.190 ТК РФ)

3.2. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников, составляющей не менее 40 часов в неделю для женщин, работающих – 36 часов в неделю согласно статье 320 ТК РФ, Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г №289/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.3. В Организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) для:

- работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;



5

- работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3,0; 3,1; 3,2;...4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

При этом, заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при нормальной рабочей неделе.

3.4. Сверхурочные работы, предусмотренные ч. 3 ст. 99 ТК РФ, производятся с разрешения Профкома. Общая продолжительность всех видов сверхурочных работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год. Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, привлекаются к сверхурочным работам только с их согласия в письменной форме.

В случае, если количество сверхурочных работ превысит 120 часов в течение года, то все время, превышающее 120 часов подлежит оплате в том же порядке, как и сверхурочные работы. Ст. 99 ТК РФ, п.6 постановления Пленума ВС СССР от 24.11.1978г.

3.5. При суммированном учете рабочее время сверх нормальной продолжительности считается сверхурочным и компенсируется в порядке, установленном ст. 152 ТК РФ. Учётный период составляет 1 квартал. Подсчёт часов переработки ведется после окончания учётного периода. Оплата первых двух часов сверхурочной работы осуществляется не менее чем в полуторном размере часовой тарифной ставки (оклада), а все остальные часы не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки (оклада).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо

компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (ч.2 ст.152 ТК РФ)

3.6. Норма рабочего времени, работников с суммированным учетом рабочего времени, уменьшается на количество часов, пропущенных по графику их работы в том случае, если такой пропуск произошел в случаях предусмотренных законодательством (отпуск, временная нетрудоспособность и т.д.) письмо Минздравсоцразвития РФ от 13.10.2011 №22-2/377333-782

3.7. Работа сверх нормальной продолжительности работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной. Работодатель (представитель нанимателя) не вправе систематически привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время или заранее обязывать их к определенной переработке сверх установленной продолжительности ежедневной работы. Перечень работников устанавливается работодателем совместно с Профкома в Правилах внутреннего трудового распорядка. (приложение №2)

Работодатель ведет учет времени отработанного такими работниками в условиях ненормированного рабочего дня.

Работники с ненормированным рабочим днем на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и в праздничные дни. Привлечение к такой работе этих лиц осуществляется в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ. Письмо Роструда РФ от 7.06.2008 №1316-6-1

Режим работы с ненормированным рабочим днем регулируется различными актами: постановление Правительства РФ № 884 от 11.12.2002г.

3.8. Основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: 8 календарных дней за работу в Организации, расположенной в



районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

3.9. График отпусков составляется с указанием даты ухода в отпуск и утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска каждый работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска в форме, предусмотренной (Приложением №3).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

*ст. 123 ТК РФ, ст. 262.2 ТК РФ*

3.10. По соглашению между Работодателем и Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.11. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

3.12. По заявлению работника и ходатайству Профкома Работодателем ему предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с:

- вступлением в брак – 3 календарных дня;
- свадьбой детей – 2 календарных дня;
- рождением ребёнка в семье работника – 2 календарных дня;
- призывом в ряды Вооружённых Сил членов семьи – 1 календарный день;
- смертью родственников (родители, брат, сестра, супруг, дети) – 3 календарных

дней;

- переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

- празднованием юбилейных дат (50,55,60 лет) со дня рождения – 1 календарный

день;

- при праздновании серебряной, золотой свадьбы – 1 календарный день;

- ликвидацией аварии в доме – 1 календарный день;

- матерям первоклассников в день начала занятий в школе – 1 календарный день;

- родителям выпускников школ в день окончания занятий в школе – 1 календарный день;

- родителям детей до 7 лет в связи с проведением утренников в дошкольных учреждениях – 2 раза в год не менее 0,5 рабочего дня. (ч.2 ст.116 ТК РФ, ст.120 ТК РФ)

3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При этом не имеет значения, получил ли работник право на ежегодный оплачиваемый отпуск или нет.

Компенсация за отпуск, удлинённый на основании коллективного договора, выплачивается соответственно сроку отпуска, установленному в настоящем коллективном договоре.

При расчёте компенсации за неиспользованный отпуск, подсчёт количества отработанных полных месяцев производится на основании п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. пост. НКТ СССР от 30.04.1930 №169.

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска округление (в случае принятия решения об округлении) до целых дней производится не по правилам арифметики, а в пользу Работника.



Ст.127 ТК РФ, письмо Роструда РФ от 23.06.2006 №944-6, письмо Минтрансразвития РФ от 7.12.2005 №4334-17 «О порядке определения количества календарных дней неиспользованного отпуска»

3.14. Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения. За совмещение профессий (должностей) работнику выплачивается доплата в размере 50% от оклада замещаемой должности.

Данное положение настоящего коллективного договора распространяется на Работников – членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

Приказ о доплате согласовывается с Профкомом.

3.15. Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. За расширение зон обслуживания, увеличения объема работ работнику выплачивается доплата в размере 50% от оклада замещаемой должности;

Данное положение настоящего коллективного договора распространяется на Работников – членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

Приказ о доплате согласовывается с Профкомом.

3.16. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оплата производится в размере 50% более высокого должностного оклада.

Данное положение настоящего коллективного договора распространяется на Работников – членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

Приказ о доплате согласовывается с Профкомом.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников организации МАУ НПБ «Дельфин» осуществляется на основании Положения об оплате труда (Приложение № 4) ст. 144 ТК РФ

4.2. Установление систем, видов оплаты труда (денежного содержания) размеров ставок, окладов, других видов выплат производится работодателем (представителем работодателя) по согласованию с Профкомом в приложении к настоящему коллективному договору. Ст. 144 ТК РФ, п.3 ст.11 Закона 310-ФЗ



43. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не регулируются законодательством РФ, « Положение об оплате труда » и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

44. Формы, виды и размеры материального поощрения, вознаграждения по итогам работы за год, оплата труда, другие виды выплат устанавливаются Работодателем (представителем нанимателя) с учетом мотивированного мнения Профкома и закрепляются в соответствующем Положении, являющемся приложением к коллективному договору (Приложение № 5 ). *ст.135 ТК РФ, п.3 ст.11 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"*.

45. Работодатель информирует Профком о проектах приказов, устанавливающих премии, надбавки и другие поощрительные выплаты работникам. При этом, заявления (жалобы) членов профсоюза по вопросам установления (изменения) заработной платы, должностных окладов (тарифных ставок) и поощрительных выплат, направляемые в адрес руководителя, в предварительном порядке и в 2-х недельный срок должны быть рассмотрены Профкомом.

46. Стороны настоящего коллективного договора договорились, что все разовые выплаты производятся только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от сдачи документов в бухгалтерию.

В экстренных случаях безотлагательно производятся следующие выплаты:

- материальная помощь;
- внеплановый аванс;
- командировочные расходы;
- расчёт при увольнении;
- выплаты по временной нетрудоспособности.

47. На работе с вредными условиями труда устанавливается повышенная оплата труда в размере 10 % тарифной ставки (оклада). *ст.147 ТК РФ. По результатам специальной оценки условий труда.*

48. Оплата работы в ночное время производится в повышенном размере – не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы с 22.00 до 6.00.

49. За совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника всем Работникам производится доплата в размере, определяемом п.п. 3.16, 3.17. 3.18 коллективного договора.

*Ст. 60-2, ст.151 ТК РФ, размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон. Исполнение нижнего предела доплаты является условием, улучшающим положение работника по сравнению с законом.*

4.10. Оплата труда женщин, работающих в сельской местности, имеющих сокращённый рабочий день, производится в размере, предусмотренном по данной работе при нормальной продолжительности рабочего времени.

*Постановление Верховного Совета РСФСР от 1.11.90 №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин семьи, охраны материнства и детства на селе"*.

4.11. Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца. Одновременно с выдачей заработной платы, Работодатель (представитель нанимателя) выдаёт всем Работникам организации расчётные листки согласно Приложению № 6 . При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В случае задержки выплаты заработной платы Профком принимает все разрешённые законом меры по защите интересов членов профсоюза при выплате заработной платы. *ст.136 ТК РФ, Устав Профсоюза РГУ и ОО.*



4.12. При нарушении Работодателем сроков выдачи заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан за каждый день задержки уплатить денежную компенсацию в размере 1% от задержанной суммы. *Ст.236 ТК РФ.*

4.13. Расчёт среднего заработка при оплате отпуска производится исходя из фактически начисленной за 12 месяцев заработной платы и фактически отработанного за тот же период времени. *Часть 6 ст.139 ТК РФ* позволяет устанавливать другой период (не 12 месяцев) для расчёта среднего заработка, поскольку в средний заработок не включается оплата отпуска и больничных листов.

4.14. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем (представителем нанимателя) по согласованию с Профкомом только после реализации организационно-технических мероприятий, улучшения материально-технического снабжения и условий труда. *Ст. 162 ТК РФ.*

4.15. Оплата труда при работе в новогодние праздничные дни устанавливается в размере 50% от денежного прихода в кассу учреждения, поделенного на общее количество отработанных часов работников и умноженного на индивидуальное количество отработанных часов каждого работника.

4.15.1 Работа в новогодние праздничные дни осуществляется на добровольной основе.

### 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

#### Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда в коллективе, признавая приоритетными направлениями своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников коллектива в процессе их трудовой деятельности на всех уровнях производства (*ст.ст. 210 и 212 ТК РФ*).

5.2. Разработать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда в коллективе привлекая к этому процессу профсоюз. При построении системы управления охраны труда в коллективе взять как ориентир шесть золотых правил:

- ✓ Стать лидером – показать приверженность принципам
- ✓ Выявлять угрозы – контролировать риски
- ✓ Определять цели – разрабатывать программы
- ✓ Создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации
- ✓ Повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки
- ✓ Инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия

(*ст.212 ТК РФ*).

5.3. В полной мере обеспечивать соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Бурятия в области охраны труда (*ст.22, ст.212 ТК РФ*).

5.4. Проводить специальную оценку труда условий труда с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда (*ФЗ 426 от 28.12.2013 и ст.212 ТК РФ*).

5.5. В организации создать из представителей Работодателя (представителя нанимателя) и Профкома на паритетных началах комиссию по охране труда в составе: от Работодателя:



- 1. Киселева Нина Ивановна-дезинфектор
- 2. Неткол Наталья Михайловна- администратор
- 3. Мельников Евгений Павлович- сторож

и Профкома:

- 1. Киселёва Юлия Борисовна-заместитель директора
- 2. Герасименко Валентина Анатольевна-администратор
- 3. Балаганская Татьяна Федоровна- вахтер

Указанная комиссия осуществляет контроль за состоянием охраны труда и разработку мероприятий по охране труда, которые определяются в Приложении № 4 к коллективному договору и ежегодно обновляются. Работодатель обязуется выполнить в установленном комплексе организационных и технических мероприятий предусмотренных соглашением по охране труда. *ст. 218 ТК РФ, письмо Минтруда РФ №38-11 от 23.01.96.*

5.6. В состав комиссии по проведению СОУТ включить представителя Профкома.

5.7. До начала проведения СОУТ обеспечить представителя Профкома необходимыми документами, связанными с проведением СОУТ.

Работодатель (представитель нанимателя) проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) работников, не относящихся к муниципальным и гражданским служащим. *ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426-ФЗ*

5.8. Перед проведением СОУТ Работодателю необходимо совместно с представителем Профкома:

- составить перечни аналогичных рабочих мест;
- приводить работу по идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;
- составить перечни рабочих мест, на которых имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, подлежащие исследованиям и измерениям.

5.9. Работодателю совместно с представителем Профкома определить рабочие места, которые подлежат декларированию на соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.10. Снижение класса (подкласса) условий труда, изменение размера предоставляемых льгот и (или) компенсаций за условия труда предоставлять Работодателю по согласованию с Профкомом.

5.11. Разрабатывать и реализовывать мероприятия направленные на исключение из производственного процесса выявленных в ходе специальной оценке условий труда вредных (опасных) факторы или минимизацию их воздействия на работников(*ст. 212 ТК РФ, Приложение № 5к данному КД.*

5.12. Предоставлять работникам полную и достоверную информацию об условиях труда, степени риска их здоровью, с которыми они сталкиваются при исполнении своих должностных обязанностей(*ст.22, ст.212 ТК РФ*)

5.13. Приобретать стенды, тренажеры, наглядные материалы, научно-техническую литературу для проведения обучения безопасным методам выполнения работ, инструктажей по охране труда. Оснащение кабинета (уголков) по охране труда соответствующими обучающими и тестирующими программами.

5.14. Работодатель (представитель нанимателя) обязуется провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными актами. *Письмо Минтруда РФ №38-11 от 23.01.96.*

5.15. Обеспечить за свой счет проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, психиатрических освидетельствований в



соответствия с Приказом Минздравсоцразвития РФ № 302н от 12.04.2011 г., ст. 213 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования».

5.16. Обеспечить в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда: специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями ст.221 ТК РФ, Приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н.

5.17. Обеспечить в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными условиями труда, смывающими и (или) обезвреживающими средствами, мылом, согласно Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010г. № 1122н согласно установленных нормативов.

5.18. Обеспечить хранение средств индивидуальной защиты, а также уход за ними (современная химчистка, стирка, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание (сушка), проведение ремонта и замена СИЗ(ст.22, ст.212 и 221 ТК РФ).

5.19. При неблагоприятной санитарно-эпидемиологической обстановке, организовывать проведение профилактических прививок от гриппа.

5.20. Создавать санитарные посты с аптечками соответствующей комплектации, согласно приказа № 169н от 05.03.2011 года «Об утверждении требования к комплектации аптечки медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам», для оказания первой доврачебной медицинской помощи.

5.21. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и результатами специальной оценки условий труда(ст.212 ТК РФ и ФЗ «Об от 28.12.2013 г.).

5.22. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи(ст. 223 ТК РФ).

5.23. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний(ст.212 ТК РФ и ФЗ 125 от 30.07.1998 г.).

5.24. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда(ст. 212 ТК РФ и ГОСТа 12.0.004-2015).

5.25. По результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии с требованиями статьи 117 ТК РФ, предоставлять работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены:

- > к вредным условиям труда - 3,2; 3,3;..., минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7-14 календарных дней.

Данные компенсации в порядке, размерах и на условиях, устанавливаются настоящим коллективным договором в Приложении № 5.

5.26. По результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, в соответствии с требованиями статьи 147 ТК РФ, оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать в повышенном размере:

- > с вредными условиям труда – 3,2; 3,3; - 4-8 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.



Данные компенсации в порядке, размерах и на условиях, устанавливаются настоящим коллективным договором в Приложении № 5

5.27. При групповом несчастном случае (два и более человека), тяжёлом несчастном случае, несчастном случае на производстве со смертельным исходом Работодатель (представитель нанимателя) обязан сообщить об этом в Бурятскую республиканскую организацию Профсоюза РГУ и ОО по адресу: 670001, г. Улан-Удэ, ул. Коммунистическая, 49, каб. 24, тел. 21-50-21.

5.28. Решение о степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая принимается комиссией только после заключения Профкома. ч. 25 ст. 229 ТК РФ.

5.29. Представитель Профкома, входящий в состав комиссии по проведению СОУТ постоянно информирует работников о промежуточных и конечных результатах проведения СОУТ.

5.30. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) на стороне труда, членам совместной комиссии по охране труда, организовывать их работу, обеспечивать НТД, справочными материалами и т.д. необходимыми для осуществления ведомственного и общественного контроля за соблюдением требований в области охраны труда.

5.31. Не препятствовать деятельности уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, технической и правовой инспекциям профсоюза республики по осуществлению контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства.

5.32. Совместно с Профкомом, для повышения культуры охраны труда в коллективе, ежегодно проводить различные конкурсы (лучший уголок по охране труда, лучший уполномоченный по охране труда и т.д.), с подведением итогов ко Всемирному дню охраны труда – 28 апреля.

5.33. Уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, по ходатайству Профкома предоставлять 1 свободный день в год с сохранением заработка (денежного содержания) л. 5 ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5.34. Уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, предоставлять не менее 2х часов в неделю с сохранением среднего заработка, для выполнения своих обязанностей по осуществлению общественного контроля в области охраны (ст. 20 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 370 ТК РФ).

5.35. При финансовой возможности предприятия направлять работников на санаторно-курортное лечение по рекомендациям, указанным при прохождении медицинского осмотра.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Работодатель через комиссию по социальному страхованию обеспечивает Работников способностями по государственному социальному страхованию в случае болезни.

6.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Работодатель предоставляет по заявлению Работника ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному или к другому дополнительному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без



сокращения заработной платы, а также на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Основание: ст. 263 ТК РФ, ст. 263.1 ТК РФ.

6.3. Работодатель совместно с Профкомом оказывает следующие виды социальной помощи работникам:

Юбилеям (40...80 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации от 3-ех лет и более

-Профсоюзная организация выплачивает денежные средства в размере 1000 рубле.

-Организация выплачивает юбилярам (40..80 лет) производить единовременную выплату юбилярам (40-80лет)

-40-45 лет сумму в размере 2000 рублей

-50 лет -3000 рублей

-55 лет- 4000 рублей

-60 лет -5000 рублей

-65 лет- 6000 рублей

-70 лет-7000 рублей

-75 лет – 8000 рублей

-80 лет -10000 рублей

-Установить материальное поощрение в честь дня рождения сотрудникам на сумму 300 рублей.

-выделение дополнительных средств на похороны работника в размере 5000 руб.

*(Дополнительные выплаты осуществляться из экономии фонда оплаты труда, а также из иных источников).*

6.4. Работникам, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц с оплатой каждого дня за счёт средств социального страхования в размере дневного заработка,ст.262 ТК РФ.

6.5. В целях реализации заявленной в Российской Федерации молодежной политики, работникам в возрасте до 35 лет по их личному заявлению и ходатайству Профкома предоставляется свободное время с сохранением заработка в связи с:

- днём начала учебного года их детей – 1 рабочий день;

- утренниками в дошкольных учреждениях их детей не более 3-х раз в году родителям дошкольников – 0,5 рабочего дня.

6.6. Работодатель по личному заявлению и ходатайству Профкома выделяет транспортные средства работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с Профкомом;

6.7.В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

6.7.1.осуществлять обязательное социальное страхование гражданских, муниципальных служащих и работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.7.2.своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.7.3. в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;

6.8.В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо



предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере 5000 руб.

6.9. В случае смерти родственников первой линии, профсоюзная организация из профсоюзных взносов выплачивает материальную помощь сотруднику в размере 1000 рублей, организация выплачивает 5000 рублей. У работников организации по ведомости сохраняется сумма в размере 300 рублей для перечисления материальной помощи.

6.10. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере 5000. Профсоюзная организация выплачивает материальную помощь в размере 1000 рублей. У работников организации по ведомости сохраняется сумма в размере 300 рублей для перечисления сотруднику.

6.11. Выделять средства из профсоюзных взносов сотрудникам, чьи дети идут в 1-ый и 2-ой классы в размере 1000 рублей.

6.12. Работающий сотрудник имеет право посещать бассейн вне рабочее время организации. Родственники первой линии сотрудников - 1 раз в неделю.

6.13. Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования предоставляется в организацию 1 раз в 3 года.

6.14. Все условия (поощрения), предусмотренные коллективным договором, распространяются только на членов профсоюзной организации.

### 7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.

7. Сознавая важность работы с молодежью (молодым работникам до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала Организации, эффективного участия молодых Работников в реализации планов обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Работодатель совместно с Профкомом обязуется:

7.1. Создать Молодежный совет и всецело содействовать его работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Организации;

7.2. Определить, что Молодежный совет осуществляет свою деятельность под руководством Профкома;

7.3. Распространить на председателя Молодежного совета льготы и гарантии, предусмотренные для Председателя Профкома;

7.4. Освобождать при необходимости от работы Работников, избранных в состав Молодежного совета, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей;

7.5. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после окончания обучения;

7.6. Работодатель:

7.6.1. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка обучающимся по заочной форме обучения, работающим в Организации на условиях полного рабочего дня (смены) для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых квалификационных экзаменов;

7.6.2. Сохраняет среднюю заработную плату на период повышения квалификации молодых работников и специалистов (не реже 1 раза в три года).

7.6.3. Устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где условия допускают такую возможность.



### VIII. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

8.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить совместные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

8.3.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

8.3.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения возникающих разногласий;

8.3.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников в решении вопросов о работе Организации, его реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штата Работников, введения организационных изменений, влекущих за собой изменение условия труда работников, и т.д. (статья 53 ТК РФ);

8.3.4. Информирование (ежегодно, за полугодие) Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении Организации, о расходовании средств, предусмотренных бюджетной сметой, в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, организационных изменениях, другой информации, затрагивающей интересы Работников;

8.3.5. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления учреждения, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (статья 16 Закона № 10-ФЗ);

8.3.6. Проведение по окончании года собраний (конференций) Работников по обсуждению итогов деятельности Организации, в том числе финансово-экономической, с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (статья 53 ТК РФ);

8.3.7. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои



отношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, Отраслевым, отраслевым и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

## IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9. Профком обязуется:

9.1. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанным с ними отношений, а в области коллективных права и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Законодательством Российской Федерации, Уставом;

9.3. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

9.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

9.6. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

9.7. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

9.8. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

9.9. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников;

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

9.11. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссии по охране труда представителей профкома;

9.12. Осуществлять постоянный контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов;

9.13. Осуществлять постоянный контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды и обуви;

9.14. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников;

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

9.16. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим



17

профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

9.17. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

9.18. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников;

9.19. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;

9.20. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

9.21. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

9.22. Поощрять молодежный профсоюзный актив, ведущий общественную работу;

9.23. Обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование;

9.24. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в следующие фонды: пенсионный, медицинский и социального страхования;

9.25. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

9.26. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору;

9.27. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за невыполнение условий коллективного договора;

9.28. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

## 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель (представитель нанимателя) в целях социального партнёрства обязуется создать условия и не препятствовать деятельности профоргана в организации МАУ НПБ «Дельфин». С этой целью представителю Профкома предоставляется право участвовать в работе коллегиального органа управления организацией, а также участвовать в работе оперативных совещаний на уровне руководства, а председателей профбюро и профгруппоргов – на уровне подразделений. *Ст. 32 ТК РФ, ст.16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».*

10.2. Профсоюзному активу предоставляется не менее 2-х часов в неделю с сохранением заработка для ведения профсоюзной работы, а также необходимое время с сохранением заработка для участия в краткосрочной учёбе, работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых профсоюзом. *п.5 ст.25 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”.*

10.3. Наложение дисциплинарных взысканий, перевод по инициативе Работодателя на другую работу, перемещение, увольнение по инициативе Работодателя членов Профкома, профорганизаторов, уполномоченных профсоюза по охране труда



78  
производится с предварительного согласия Профкома и с согласия вышестоящего профсоюзного органа. п.4 ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.4. При наличии письменных заявлений членов Профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза. Оригиналы заявлений хранятся в профкоме. п.3 ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.377 ТК РФ.

10.5. Работодатель (представитель нанимателя) обязуется согласовывать с Профкомом проекты актов, затрагивающих социально-трудовые (служебные) интересы работников. Согласованию подлежат вопросы установления режима труда и отдыха, графики сменности, введение суммированного учёта рабочего времени, применения сверхурочных работ, привлечения к работе в выходные дни, графики отпусков, положения о премировании и оплате труда, установления норм труда, утверждения правил внутреннего трудового распорядка, применения поощрений, разработки инструкций по охране труда, а также другие акты, в отношении которых законодательством предусмотрен учёт мнения. Согласование проектов актов равнозначно с председателем Профкома, без обсуждения на заседании Профкома, не имеет законной силы. При этом, обязательным является предоставление в необходимых случаях экономического обоснования принимаемых актов.

Получив проект акта, направляемого на согласование, Профком обязан рассмотреть проект в течение 10 рабочих дней и дать ответ в письменном виде. Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения вышеуказанного порядка, не подлежат применению.

Основание: ст.8 ТК РФ, ст.372 ТК РФ.

10.6. Работодатель (представитель нанимателя) предоставляет Профкому необходимую информацию для ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации. Проведение заседаний Профкома, профсоюзных собраний допускается в рабочее время без нарушения нормальной деятельности организации.

Основание: Ст.17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.8. Ходатайство Профкома первичной профорганизации для получения дополнительных по сравнению с законодательством льгот, предусмотренных настоящим коллективным договором, дается при наличии следующих оснований:

- добросовестное и ответственное отношение к труду;
- активное участие в общественной и производственной жизни;
- соблюдения обязанностей, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- исполнения других условий, указанных в соответствующем пункте коллективного договора.

Дополнительным условием для получения ходатайства является членство в профсоюзе.

Ходатайство оформляется председателем первичной профорганизации, профкома, профорганизатором в профгруппах (а при их отсутствии – замещающими их лицами) путем проставления соответствующей визы на заявлении работника.

10.9. Организация МАУ НПБ «Дельфин» отчисляет Профкому денежные средства в размере 1 % от фонда заработной платы (либо в необходимых размерах) на культурно-массовую работу.

Ст.377 ТК РФ.



10.10. Бурятская республиканская организация Общероссийского профсоюза РГУ  
и ООО обязуется осуществлять:

10.10.1. общественный контроль за соблюдением трудового, профсоюзного  
законодательства, законодательства по охране труда и иного законодательства,  
регулирующего статус членов Профсоюза работников.

10.10.2. вести методическую и организационную работу среди уполномоченных  
доверенных лиц, комиссий по охране труда, социальному страхованию;

10.10.3. информировать Работодателя о проблемах в социально-экономической  
сфере, требующих совместных подходов к их решению;

10.10.4. организовать обучение представителей Работодателя и профактива по  
вопросам правового регулирования трудовых отношений, практики заключения  
коллективных договоров и соглашений;

10.10.5. за счёт собственных средств осуществлять дополнительное страхование  
членов Профсоюза в результате несчастных случаев на производстве в размере:

- 45 тыс. руб. – при несчастном случае на производстве со смертельным исходом;

- 45 тыс. руб – при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой  
получение первой группы инвалидности;

- 35 тыс. руб – при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой  
получение второй группы инвалидности;

- 25 тыс. руб – при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой  
получение третьей группы инвалидности;

10.10.6. оказывать материальную помощь в случаях длительной более 1 месяца  
болезни, смерти, приобретения дорогостоящих лекарств и т.д.;

10.10.7. обеспечивать путёвками на оздоровление со скидкой 20% в здравницах  
ФНПР;

10.10.8. организовать получение членами профсоюза бесплатных юридических  
консультаций по всем отраслям права.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.2. При освобождении от должности руководителя организации МАУ Н  
«Дельфин» коллективный договор сохраняет своё действие. *Ст. 43 ТК РФ.*

11.3. Изменения и дополнения вносятся в настоящий коллективный договор  
в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

11.4. Текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем  
(представителем нанимателя) до сведения Работников в течение 10 дней после  
подписания, а при приёме на работу нового работника – до подписания Работником  
трудового договора (служебного контракта).

11.5. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется обеими  
сторонами, подписавшими его. Работодатель (представитель нанимателя) и Профсоюз  
регулярно отчитываются о выполнении коллективного договора на собраниях  
Работников. *Ст. 41 ТК РФ.*

Ежегодно не позднее 31 января на заседании Профкома или собрании членов  
Профсоюза (работников) подводятся итоги исполнения данного коллективного  
договора, соглашений разного уровня. Решения и обращения, принимаемые по итогам



...ного заседания, обязательны для рассмотрения Работодателем, который принимает меры и проводит консультации с Профкомом.

**11.6. Настоящий коллективный договор совершён в 3-х подлинных экземплярах. Первый из них направляется Работодателю (представителю нанимателя), второй – Профкому, третий, в порядке ст. 50 ТК РФ – в орган по труду.**

*Согласно требований управления трудовых отношений Минтруда коллективный договор должен составляться в трёх экземплярах.*