

От администрации СГАКИ:

Ректор


Э.А.Куруленко

_____ 2011 г.



От трудового коллектива
СГАКИ:

Председатель профкома


А.В.Россиева

_____ 2011 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Самарская государственная академия культуры и искусств»

УТВЕРЖДЕН

на конференции трудового
коллектива СГАКИ

19 мая 2011 год (Протокол №1)

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

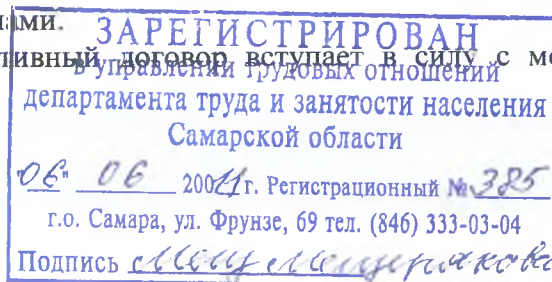
Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице ректора Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Самарская государственная академия культуры и искусств» Куруленко Элеоноры Александровны (Работодатель), действующей на основании Устава, федерального соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2009-2011 годы (рег. № 108/09-11 от 28.12.09 г.) с одной стороны, и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Самарская государственная академия культуры и искусств» Россиевой Аллы Викторовны (Профком), действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации СГАКИ, с другой стороны.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации; при реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации; при ликвидации – на весь срок проведения ликвидации.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.



РАЗДЕЛ 1 ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством взаимные обязательства работодателя и работников в сфере трудовых отношений, оплаты труда и социального обеспечения работников, а также более высокий уровень льгот и гарантий, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством.

1.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.

1.3. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения СГАКИ;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работников;
- поощрять особо отличившихся в труде работников;
- обеспечить рабочие места работников СГАКИ оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять в недельный срок представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах предусмотренных настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

1.4. Профком обязуется:

- способствовать успешной деятельности организации присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

1.5. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности согласно трудовому договору, должностной инструкции;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;
- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- беречь имущество СГАКИ, бережно относиться к имуществу других работников и обучающихся;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, других работников и обучающихся;
- создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга.

1.6. Сфера действия коллективного договора

1.6.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, независимо от членства в профсоюзе.

Коллективный договор распространяется также на лиц, поступивших на работу после его заключения.

1.7. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством, федеральным отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2009-2011 годы.

1.7.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, федеральным отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2009-2011 годы.

1.7.2. Условия настоящего коллективного договора обязательны для выполнения его сторонами.

РАЗДЕЛ 2.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения со штатными работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. Замещение должностей педагогических работников осуществляется в соответствии с п.2 ст. 20 Федерального закона РФ от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации (утв. Приказом Минобразования РФ от 26 ноября 2002 г. № 4114).

2.3. Заключение срочного трудового договора возможно только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник предупреждается в письменной форме не менее, чем за три дня до его увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.4. Работодатель совместно с работником определяют условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

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

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.7. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по пункту 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.8. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а также вакантную нижестоящую или нижеоплачиваемую работу.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом академии, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в СГАКИ.

РАЗДЕЛ 3.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. При регулировании рабочего времени в СГАКИ стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством РФ, с учетом специфики труда отдельных категорий работников (педагогические работники, инвалиды, работники с вредными условиями труда).

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха определяются правилами внутреннего

трудового распорядка СГАКИ, принятыми Ученым советом и утвержденные приказом ректора 25.01.2011 г. № 22, условиями трудового договора.

3.3. Для педагогических работников СГАКИ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В СГАКИ применяется суммированный учет рабочего времени педагогических работников за учебный год.

Для административно-хозяйственного, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и иного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.4. Общим выходным днем, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота (ст. 111 ТК РФ).

Ночное время – с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха (ст. 95 ТК РФ).

Для работников, работающих по графику сменности, переработка в предпраздничный день компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.5. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора или впоследствии может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Условие о неполном рабочем времени должно быть отражено в трудовом договоре или оформлено в качестве дополнения к нему (ст. 93 ТК РФ).

3.6. Стороны договорились:

3.6.1. Что в организации применяется сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством для:

- женщин имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность - продолжительность работы сокращается на один час в неделю.

3.6.2. Устанавливать по согласованию с директорами институтов, заведующими кафедрами, Профкомом на летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями при сохранении 40 часовой продолжительности рабочей недели.

3.6.3. Устанавливать ежегодно с 1 июня по 31 августа для работников СГАКИ, не занятых в учебном процессе, сохраняя 40 часовую продолжительности рабочей недели, следующий режим рабочего времени:

понедельник - пятница: с 8-00 до 16-00, в этот период предоставляется возможность приема пищи на рабочем месте в течение рабочего дня.

3.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ).

В подразделениях, где по условиям работы, связанным с жизнеобеспечением СГАКИ перерывы установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Данное время подлежит оплате Работодателем.

Перечень таких работ, порядок и место приема пищи, устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и фиксируются в правилах внутреннего трудового распорядка.

3.8. Сверхурочные работы применяются в случаях и в порядке установленном трудовым законодательством (ст.99 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязуется без объективной необходимости не допускать привлечения к работе работников в выходные и не рабочие праздничные дни.

При наличии объективной необходимости, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни возможно только с их письменного согласия, с учетом мнения Профкома по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

При этом с работником согласовывается вид компенсации за работу (предоставление другого дня отдыха либо оплата выполненной работы).

3.10. Предоставлять в случае болезни работнику в течение календарного года три дня неоплачиваемого отпуска по личному заявлению без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания.

3.11. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

4.2. Размер заработной платы работников определяется положением об оплате труда, утвержденным Ученым советом СГАКИ и согласованным с Профкомом, являющимся приложением (Приложение № 1) к настоящему договору.

4.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются Работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и

уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых СГАКИ услуг, Работодатель вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.7. Фонд оплаты труда работников СГАКИ формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.8. Не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета, направляются Работодателем на выплаты стимулирующего характера.

4.9. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета) в объеме не менее 30 процентов направляются Работодателем на выплаты стимулирующего характера.

4.10. Работодатель ежеквартально выплачивает работникам премию за эффективную работу в соответствии с критериями оценки работы, а работникам профессорско-преподавательского состава – по итогам показателей ежегодного рейтинга.

4.11. По представлению руководителей структурных подразделений и согласованию с Профкомом Работодатель осуществляет единовременное премирование (вознаграждение) работников:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- в связи с профессиональным праздником.

4.12. Юбилеям – штатным работникам СГАКИ (при достижении 50 лет, женщинам - 55 лет, 60, 70, 80 лет), не имеющим в год юбилея дисциплинарных взысканий, Работодатель выплачивает единовременное вознаграждение в размере не менее одного должностного оклада.

4.13. Исходя из финансовых возможностей и с учетом мнения Профкома, Работодатель выплачивает материальную помощь штатным работникам СГАКИ в связи с перенесенной операцией, длительным лечением в размере до двух должностных окладов в пределах фонда оплаты труда.

4.14. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

4.15. Введение и пересмотр норм труда производится Работодателем организации с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ). Локальные нормативные акты,

предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются Работодателем с соблюдением процедуры учета мнения Профкома.

4.15. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.16. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 2 и 17 числа.

4.17. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в СГАКИ заработной платы, стипендий, пособий, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.18. Профком СГАКИ вправе осуществлять контроль за правильностью оплаты труда в соответствии с действующим законодательством о труде Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

РАЗДЕЛ 5.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

5.1. Работодатель:

5.1.1. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам продолжительностью 3 календарных дня в случае:

- рождения ребенка - (отцу и матери);
- регистрации брака;
- смерти близких родственников.

5.1.2 Своевременно уплачивает взносы в размере, определенном законодательством, во внебюджетные государственный фонды.

5.1.3 Совместно с Профкомом разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

5.1.4. Организует общественное питание (столовая, буфеты, (места) для приема пищи.

5.2. Профком:

5.2.1 Контролирует качество и стоимость предоставляемых услуг общественного питания.

5.2.2. Принимает на себя обязательства по организации культурно- массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками СГАКИ и членами их семей.

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель:

6.1.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодателем вводится должность специалиста по охране труда.

6.1.3. С учетом финансово-экономического положения СГАКИ принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст.219 ТК РФ).

6.1.4. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажам по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.5. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 227-231), постановлением Минтруда России от 24.10.2002г. № 73, приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005г. № 160 , «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15.04.2005г. № 275 и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000г. № 967 и приказом Минздрава России от 28.05.2001г.№ 176.

6.1.6. Организует санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.7. Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

6.1.8. Ведет учет средств социального страхования, один раз в год информирует коллектив о расходовании средств социального страхования, в т.ч.на осуществление мероприятий по охране труда.

6.2. Профком совместно с представителями работодателя осуществляют:

- организацию деятельности совместных комиссий по охране труда;
- работу доверенных лиц по охране труда профессиональных союзов;
- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности.

- контроль за выполнением Работодателем требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников (ст. 370 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились считать обязанностью сотрудничать в деле сохранения

здоровья работников СГАКИ, профилактики и снижения заболеваемости, организации оздоровительной работы; проводить учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролировать правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

6.4. Стороны совместно принимают участие в:

- создании в СГАКИ комиссии по охране труда;
- проведении проверок условий состояния охраны труда в структурных подразделениях СГАКИ, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

РАЗДЕЛ 7.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1.Работодатель:

7.1. Соблюдает права профсоюза, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Проводит консультации с Профкомом по вопросам принятия в академии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом.

7.3. Гарантирует участие председателя Профкома в оперативных совещаниях на уровне ректората.

7.4. Передает права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Профкому.

7.5. Безвозмездно предоставляет Профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

7.6. Передает в бесплатное пользование Профкому находящееся на балансе Работодателя помещение, необходимое для ежедневной работы профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование помещения оргтехникой и телефоном осуществляются Работодателем.

7.7. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий коллективного договора и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав.

7.8. Предоставляет Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.9. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами

профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

7.10. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности СГАКИ и принимается во внимание при поощрении работников.

7.11. С работниками, входящими в состав Профкома, а также с профгруппорганами не могут быть расторгнуты трудовые договоры по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ без предварительного согласия Профкома

7.12. Не освобожденный от основной работы председатель Профкома может быть уволен по инициативе работодателя только с предварительного согласия региональной организации профсоюза работников культуры.

7.13. Членам Профкома сохраняется средняя заработная плата за период их участия в плановых мероприятиях, организуемых профсоюзами, в том числе на время краткосрочной профсоюзной учебы.

РАЗДЕЛ 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

Профком обязуется:

8.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе отрасли, используя, в том числе, средства профсоюза.

8.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, иным работникам.

8.3. Содействовать обеспечению организации летнего отдыха и оздоровления детей работников СГАКИ и членов их семей.

8.4. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

8.5. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников СГАКИ.

8.6. Предоставлять сотрудникам – членам профсоюза, в необходимых случаях, материальную помощь за счет собственных средств

8.7. Принимать меры по устранению предпосылок возникновения трудовых

споров (конфликтов) по вопросам условий труда, выплате заработной платы и т.д.

8.8. Нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

РАЗДЕЛ 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами после прохождения обязательной процедуры утверждения на конференции работников СГАКИ.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

9.3. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения в профгруппах, основных структурных подразделениях в порядке, установленном ТК РФ и утверждается Общим собранием (конференцией) работников при представлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

9.4. Невыполненные работодателем в течение срока действия договора условия подлежат реализации и по окончании срока его действия. Эти пункты коллективного договора оформляются в виде приложения к новому тексту коллективного договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.6. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет средств Работодателя.

9.7. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

9.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.10. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.11. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

9.12. Контроль исполнения коллективного договора осуществляют обе стороны. При проведении указанного контроля представители сторон обязуются предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

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

9.14. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.