

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ  
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ КЛУБНАЯ СИСТЕМА»  
КУВАНДЫКСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ  
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

**на срок с 01.03.2017 г. по 29.02.2020г.**

Утвержден  
на общем собрании работников МБУК  
«Централизованная клубная система»  
Протокол от «20» февраля 2017 г. № 3

г. Кувандык

2017 г.

ГУ «Центр занятости населения  
г.Кувандык»

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

**ПРОВЕДЕНА**

№ 21-17

Основной документ Приложения  
на 11 листах на 59 листах  
11.02.2017 г.

Ведущий инспектор

# **РАЗДЕЛ I.**

## **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

### **1. Стороны и назначение коллективного договора**

- 1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор МБУК «Централизованная клубная система» Аксюк Марина Григорьевна именуемая далее «Работодатель» и работники МБУК «Централизованная клубная система» в лице председателя профкома Брусило Елены Николаевны.
- 1.1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

### **2. Предмет договора**

- 1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, совершенствования творческо-производственной деятельности, улучшения условий и охраны труда, укрепления трудовой дисциплины, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.
- 1.2.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

### **3 Сфера действия договора**

- 1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУК «Централизованная клубная система».
- 1.3.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 ТК РФ).
- 1.3.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).
- 1.3.4. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

### **4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.**

- 1.4.1. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами содержащими нормы трудового права.
- 1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.
- 1.4.3. Локальные нормативные акты, содержание нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ)

### **5. Основные принципы заключения коллективного договора.**

- 1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности

представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

## **6. Общие обязательства работодателя и профкома.**

- 1.6.1. Работодатель признает право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников МБУК «Централизованная клубная система», поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.
- 1.6.2. Работодатель обязуется добиваться стабильного финансового положения работников; содействовать деятельности первичной профсоюзной организации, ее выборного органа - профкома, не вмешиваться в деятельность первичной профсоюзной организации, учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.
- 1.6.3. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения, нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, укрепление производственной и трудовой дисциплины, контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством.
- 1.6.4. Работники обязуются полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, укреплять трудовую дисциплину, уважать права друг друга.

## **РАЗДЕЛ II.**

### **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

- 2.1.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.
- 2.1.2. На основании Трудового кодекса срочный трудовой договор заключается когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст.58 ч.2).
- 2.1.3 Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора, ст. 68 ТК РФ.
- 2.1.4 При заключении трудового договора с работниками может устанавливаться срок до 3-х месяцев испытания с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работы по своим деловым качествам.
- 2.1.5 Стороны договорились, что работники исполняют обязанности в соответствии с должностными инструкциями, положениями, утвержденными в установленном порядке.
- 2.1.6 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим коллективным договором.

- 2.1.7 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.72.1, ст.72.2 ТК РФ).
- 2.1.8 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 82 ТК РФ при обязательном участии первичной профсоюзной организации.
- 2.1.9 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:
- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии),
  - проработавшие на предприятии свыше 10 лет,
  - одинокие матери и отцы имеющие детей до 16 лет;
  - многодетные матери;
  - матери, имеющие детей- студентов вузов;
  - родители, имеющие детей инвалидов до 18 лет;
  - награжденные государственными наградами в связи с трудовой деятельностью;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года
- 2.1.10 С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.
- 2.2. Работодатель обязуется:**
- 2.2.1. Заключать с сотрудниками письменные трудовые договоры в соответствии с действующим законодательством. При приеме на работу знакомить работника с его должностными обязанностями, трудовым договором под роспись, условиями труда, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), коллективным договором. Второй экземпляр трудового договора передается работнику.
- 2.2.3. Не позднее, чем за 2 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штата работников, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых соглашениях (ст.82 ТК РФ).
- 2.2.4. Не увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет), кроме случаев полной ликвидации учреждения, ст.261, 269 ТК РФ.
- 2.2.5. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее чем за два месяц, при массовом увольнении- не менее чем за 3 месяца, ст. 180 ТК РФ.
- 2.2.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

**2.3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**

- 2.3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

- 2.3.2. Работодатель обязан организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 2.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 2.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, а также работникам, получающим второе профессиональное образование (ст.173, 174 ТК).

### **РАЗДЕЛ III.**

#### **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю ст. 91 ТК РФ.
- 3.1.2. Продолжительность рабочего дня женщин, работающих в учреждениях культуры в сельской местности – 35 часов.
- 3.1.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час ст. 95 ТК РФ.
- 3.1.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 3.1.5. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ФЗ 181 от 24.11.1995г. ст.23)
- 3.1.6. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ).
- 3.1.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.128 ТК РФ.
- 3.1.8. Помимо ст.128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам:
- родителям первоклассников – 1 сентября;
  - работникам для прохода сына в армию - 2 календарных дня;
  - в случае свадьбы детей работников – до 5 календарных дня;
- 3.1.9. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).
- 3.1.10. Согласно ч. 3 ст. 153 ТК РФ по письменному заявлению работника, который трудился в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной нерабочий или праздничный день оплачивается в одинарном размере.

3.1.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

3.1.12. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы работникам:

- не имевших периодов временной нетрудоспособности - 2 календарных дня;
- неосвобожденному председателю профкома- 3 календарных дня;
- членам профкома- 2 календарных дня.

3.1.13. Работникам (кроме категории лиц, указанных в ТК) в первый год работы представляется право на использование отпуска по истечении 6 месяцев его непрерывной работы, ст. 122 ТК.

#### **РАЗДЕЛ IV.**

#### **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии в соответствии законами, нормативными правовыми актами.

4.1.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат определяются МБУК «ЦКС» самостоятельно в пределах средств на оплату труда Положением об оплате труда работников МБУК «ЦКС», подведомственному отделу культуры администрации МО Кувандыкский городской округ по согласованию с профкомом и в соответствии со ст. 135 ТК РФ.

##### **Работодатель:**

4.2.1. Производит компенсационные и стимулирующие выплаты к ежемесячному окладу согласно *Положения об оплате труда МБУК «ЦКС» (Раздел VI, VII)*.

4.2.2. Выплачивает заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца (22 числа текущего месяца за первую половину и 8 числа следующего месяца за вторую половину). Зарплата выплачивается работникам на лицевой счет.

4.2.3. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров сохранять за работником его среднюю зарплату на период подготовки.

4.2.4. Оплату за работу в ночное время производить согласно *Положения об оплате труда МБУК «ЦКС»*.

#### **РАЗДЕЛ V.**

#### **УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА.**

5.1. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по охране труда.

##### **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Ежегодно выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренные соглашением по охране труда, но не менее размера суммы, предусмотренной ст.226 ТК РФ.

5.2.2. Ежегодно проводить инструктажи по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.2.3. Обеспечивать бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

5.2.4. Обеспечить работников в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно - бытовыми помещениями и устройствами, моющими средствами.

5.2.5. Организовать контроль за выполнением требований норм охраны труда работниками учреждения.

5.2.6. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами, работниками требований правил и норм охраны труда.

5.2.7. Согласно специальной оценки условий труда обеспечить прохождением работниками периодических медицинских осмотров.

5.2.8. Обеспечивает тепловой и световой режим в помещениях.

### 5.3. Профком обязуется:

5.3.1. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.2. Представлять интересы пострадавшего на производстве члена профсоюза при рассмотрении дел в суде.

5.3.3. Проводить культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу с работниками, членами их семей и неработающими пенсионерами.

### 5.4. Работники обязуются:

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

5.4.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты;

5.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда;

5.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) согласно специальной оценки условий труда (ст. 214 ТК).

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

### 5.4. Работодатель и профком:

5.4.1. Пришли к соглашению, что для создания системы постоянного контроля в вопросах охраны труда, в клубной системе создается комиссия по охране труда из представителей работодателя и представителей профсоюзной организации (ст.218 ТК РФ).

5.4.2. Регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, выполнения настоящего раздела коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.

## РАЗДЕЛ VI.

### СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

#### 6.1. Работодатель обязуется:

- 6.1.1. Выплачивать выходящим на пенсию работникам МБУК «Централизованная клубная система» материальную помощь в размере месячного оклада.
- 6.1.2. Выделять автотранспорт по заявлению работника в случае смерти близких родственников - бесплатно.
- 6.1.3. Оказывать материальную помощь согласно *Положения об оплате труда МБУК «ЦКС» (Раздел VIII)*.
- 6.2. Стороны совместно обязуются:**
- 6.2.1. Проводить мероприятия, посвященные дням пожилых людей, защитников Отечества, 8 марта, День Победы, Нового года, профессиональных праздников за счет средств учреждения и профсоюзной организации.
- 6.2.2. Представлять работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, особо отличившихся работников, к награждению Почетными грамотами Министерства культуры Российской Федерации и Министерства культуры, общественных и внешних связей Оренбургской области .
- 6.3. Профком обязуется:**
- 6.3.1. Ходатайствовать перед руководителями о поощрении работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий.
- 6.3.2. Добиваться предоставления детям работников льготных путевок на отдых и лечение в оздоровительные лагеря.
- 6.3.3. Организовывать поздравления членов профсоюза с днем рождения, производит материальное вознаграждение в связи с юбилейными датами в жизни (45, 50, 55, 60, 65, 70 лет) за счет средств профсоюзной организации.

## **РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Стороны договорились о том, что:**

- 7.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 7.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 7.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 7.1.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для



всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

- 7.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном в письменном заявлении работника. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 7.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 7.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 7.1.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 7.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 7.1.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни, (ст. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
  - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

## 7.2. Обязательства профкома.

### Профком обязуется:

- 7.2.1. Представлять 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 профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 7.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.2.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 7.2.4. 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.
- 7.2.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 7.2.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 7.2.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 7.2.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 7.2.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 7.2.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 7.2.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 7.2.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 7.2.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 7.2.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.
- 7.2.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 7.2.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

## РАЗДЕЛ VIII ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

- 8.1.1 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с «01.03»2017г. по «29.02.2020г.
- 8.1.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 8.1.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 8.1.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.
- 8.1.5. **Стороны совместно:**
- разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
  - осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно;
  - рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
  - соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 8.1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором не позднее двух недель со дня его подписания.
- 8.1.7. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнении работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы.
- 8.1.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 8.1.9. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

### Подписи сторон:

От Работодателя:

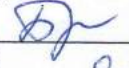
Директор МБУК «Централизованная клубная система»

  
М.Г. Аксюк  
«27» 02 2017 г.

М.П.

От Работников:

Председатель профкома работников  
МБУК «Централизованная клубная система»

  
Е.Н. Брусило  
«27» 02 2017 г.