

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное казенное учреждение
«Социальный приют для детей и подростков «Мечта» в
Аксубаевском муниципальном районе»
на 2021-2024 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ
«Центр занятости населения Аксубаевского муниципального района»
Регистрационный № _____ от «_____» _____ 20__ г.



Принят на собрании трудового
коллектива

« 10 » 09 2021 г.

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом. В целях обеспечения соблюдения социально-трудовых, социально-экономических отношений и профессиональных интересов работников, создания благоприятных условий и улучшение деятельности учреждения, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора, на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное казенное учреждение «Социальный приют для детей и подростков «Мечта» в Аксубаевском муниципальном районе» (далее Учреждение) в лице директора Старшиной Любови Михайловны, являющегося представителем учредителя организации именуемого далее «Работодатель», и работники учреждения в лице их представителя – председателя комитета трудового коллектива Хамитовой Айгуль Ильдаровны.

- Председатель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.2. Стороны признают и обязуются выполнять.

1. Настоящий коллективный договор должен быть доведен до сведения работников коллектива в течении 10 (десяти) дней после его подписания
2. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.
3. Работодатель и работники обеспечивают деятельность организации в соответствии с Уставом, должностными инструкциями, соблюдая нормы и правила внутреннего трудового распорядка.
4. Работодатель обязуется обеспечить соответствующие условия труда, исключить или снизить до минимума возможность непроизводительных потерь (простоев), способствовать социальному развитию ГКУ «Социальный приют для детей и подростков «Мечта» в Аксубаевском муниципальном районе».
5. Работодатель признает Представительный орган работников единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров и обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.
6. Представительный орган работников обязуется:

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем своих обязательств.

7. Стороны не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств в течение срока действия коллективного договора.

8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

Стороны ежегодно (раз в полугодие, ежеквартально) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

Раздел 2. Найм, увольнение.

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземпляров, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, и настоящим коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством (глава 11 ТК РФ). При приеме новых работников Работодатель обязуется ознакомить их с настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.3. Работодатель вправе требовать от работников выполнения работ, обусловленных трудовым договором и иных работ, для обеспечения бесперебойного осуществления деятельности Учреждения.

2.4. Работодатель вправе требовать, ежемесячно график работы на сменных работников (ст.103 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре изложить обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.6. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании (ст.70, ст.71 ТК РФ), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.8. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штата должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

2.9. Расторжение трудового договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 13 ТК РФ).

Раздел 3. Оплата и нормирование труда.

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения утвержденный Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.08.2012г. №653 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан» (с изменениями, внесенными постановлениями Кабинета Министров Республики Татарстан от 27.11.2012 N 1036, от 30.01.2013 N 52, от 29.06.2013 N 458, от 24.01.2014 N 36, от 15.02.2014 N 91, от 27.06.2014 N 443, от 29.07.2014 N 553, от 02.08.2014 N 565, от 10.10.2014 N 752, от 22.10.2014 N 775, от 02.04.2015 N 209, от 22.07.2015 N 536, от 03.11.2015 N 833, от 26.05.2016 N 356, от 30.06.2016 N 449, от 16.03.2017 N 144, от 20.06.2017 N 400, от 05.09.2017 N 636, от 26.10.2017 N 809, от 14.06.2018 N 482, от 15.06.2018 N 486, от 16.11.2018 N 998, от 17.07.2019 N 594, от 28.08.2019 N 715, от 22.10.2019 N 952, от 06.12.2019 N 1110, от 02.04.2021 N 212, от 10.04.2021 N 237, от 20.07.2021 N 605, от 26.07.2021 N 645, от 30.10.2021 N 1030) исходя из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
- выплат компенсационного характера
- выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплаты за наличие ученых степеней и званий;

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты с вредными условиями труда;
- выплаты за совмещении профессий (должностей).

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере от оклада -20%.

- нерабочий праздничный день работы оплачивается в двойном размере;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

-оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы,

установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 8 % базового (должностного) оклада

Премияльные выплаты работникам составляет не менее – 2% от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов.

В целях социальной поддержки работников учреждения могут устанавливаться выплаты социального характера с фонда экономии заработной платы в виде оказания единовременной материальной помощи и премии в связи с государственными праздниками (8 Марта, 23 Февраля, день Республики), с юбилейными датами, профессиональными праздниками, на восстановление здоровья, со смертью близких родственников (дети, жена, муж, отец, мать), причинением ущерба

имуществу вследствие пожара, хищения имущества и других чрезвычайных ситуаций, в связи с наступлением тяжелой болезни и/или иной трудной жизненной ситуации.

- в честь юбилейных дат и уходящих на пенсию (по старости) при наличии стажа не менее 5 лет.

- к 50-летию – 3000 рублей, к 55-летию (для женщин) и к 60-летию (для мужчин) - 5000 рублей.

3.2. Оплата труда несовершеннолетних работников, обучающихся в учебных заведениях и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. (Возможно установление доплат к заработной плате этих работников за счет собственных средств) (ст.271 ТК РФ).

3.3. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц 20 число (за первую половину месяца) и 5 число (за вторую половину месяца) текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

3.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.6. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками установленных норм труда (ст.163 ТК РФ).

3.8. Введение, замена и пересмотр норм труда производится с учетом мнения представительного органа работников (ст.162 ТК РФ).

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

Раздел 4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков

4.1. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается:

-40 часов в неделю (руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения) пятидневная рабочая неделя.

-39 часов в неделю (медицинский персонал) сменный график работы.

-36 часов в неделю (инструктор по труду, социальный педагог и педагог-психолог) пятидневная рабочая неделя.

- 30 часов в неделю (воспитатели) сменный график работы.

Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), утвержденным на общем собрании работников и утверждается ежемесячно графиком работы для сменных работников.

4.2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- по письменному заявлению беременной сотрудницы;

-одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

-лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3.Привлечение работников учреждения (кроме сменных) к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (кроме сменных).

4.4.Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Отзыв работника из отпуска только по письменному распоряжению работодателя.

4.5.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

Продолжительностью 28 календарных дней

- социальному педагогу;
- воспитателям;
- инструктору по труду;
- педагогу-психологу;

Продолжительностью 14 календарных дней

- медицинскому персоналу;

Продолжительностью 3 календарных дня

- руководителю.

Продолжительностью 7 календарных дней за особые условия работы
- повару.

4.6. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней предоставляется работникам, имеющим инвалидность (ст.23 ФЗ от 24.11.1995 №181-ФЗ).

4.7. Дополнительно четыре дня каждого месяца с сохранением заработной платы предоставляются работникам (на основании письменного заявления):

- осуществляющим уход за детьми-инвалидами до 18 лет.
- для установления инвалидности работника

4.8. Дополнительно один день каждого месяца с сохранением заработной платы предоставляются работникам (на основании письменного заявления):

- уход за ребенком до 14 лет

4.9. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных законодательством о труде РФ, в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 дня;
- смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры) - 3 дня.
- для проводов детей в армию - 2 дня.

- в связи с обучением (на основании справки-вызова учебного заведения).

4.10. Предоставлять работнику дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с получением второго высшего образования (на основании справки-вызова учебного заведения)
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней.

4.11. В учреждении принят суммированный учет рабочего времени, учетный период-месяц. Отработка сверхурочных часов производится по согласованию с профкомом.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.214 ТК РФ)

5.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства в сумме не менее 0,1% от общих средств на содержание учреждения.

5.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома, с последующей

сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда (ФЗ от 28.12.2013 №426-ФЗ).

5.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу (должность) работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

5.6. Обеспечить в установленные сроки проведение периодических медицинских осмотров работников в учреждении, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.7. Работодатель проводит в установленном порядке расследование несчастных случаев в учреждении и профессиональных случаев.

5.8. Обеспечить:

- своевременную бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и другими средствами индивидуальной защиты, а также средствами индивидуальной гигиены (обеспечение туалетной комнаты мылом и туалетной бумагой) в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.9. Обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

5.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)

5.12. Оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения; помещения для приема пищи, комнаты отдыха и психологической разгрузки; создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 216.3 ТК РФ).

5.13. Обеспечить перевозку воспитанников в школы, лечебное учреждение или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям (ст. 216.3 ТК РФ).

5.14. Предусмотреть возмещение работникам морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон в

зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также от степени вины причинителя.

5.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:

- запретить применение труда беременных женщин на работах в ночное время без их личного письменного согласия;

5.16. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- запретить применение труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 года на работах в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе.

5.17. Своевременно информировать органы государственной власти, органы местного самоуправления, филиал Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан, население об аварии на опасном производственном объекте, принимать неотложные меры по защите жизни и здоровья своих работников и населения в случае аварии.

Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работодатель обязуется:

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

6.2. Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения с отрывом от производства на основе договоров, заключаемых с учебными заведениями.

6.3. Повышать квалификацию педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в пять лет. По ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и в случае, когда работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проживание, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ), при условии если в годовой смете расходов учреждения предусмотрены средства на эти цели.

6.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

6.5.Предоставлять гарантии и компенсации , предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения и по направлению учреждения) за счет фонда экономии или имеющихся внебюджетных средств по данным статьям расходов.

6.6.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным работникам разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

6.7.Продлевать действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам в случаях:

- истечение срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (возрасту) осталось менее 3 лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста;

- педагогическим работникам, имеющим высшую, первую, вторую квалификационные категории, срок их действия может быть продлен на один год;

- в случаях прекращения педагогической деятельности в связи с ликвидацией учреждения или ухода на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности, сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия или (в случае истечения срока действия) продлевается не более чем на один год.

6.8. Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности, штата, предоставляется свободное от работы время не менее - 1 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка, 2 часа без сохранения заработной платы.

6.9. Работников, предупрежденных о сокращении в течение последних 2-х месяцев, предшествующих данному событию, не переводить на режим неполного рабочего времени и не отправлять в вынужденные отпуска.

Раздел 7. Социальное страхование

7.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для избрания и работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию из представителей работодателя и работников в соответствии с Типовым положением, утвержденным Фондом социального страхования РФ 15.07.1994 № 556 а.

7.2.Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов №165-ФЗ от 16.07.199г. «Об основах обязательного социального страхования» (в ред. от 11.07.2011г. ФЗ 200); №81-ФЗ от 19.05.1995гю «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (ред. от 28.07.2012г.); №356-ФЗ от 30.11.2011г.

«О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов, достоверные индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации.

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации.

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2. Работодатель осуществляет мероприятия по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих.

Раздел 8. Права и обязательства профкома в учреждении

8. Профком обязуется:

8.1. 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.

По заявлениям работников учреждения ежемесячно производить удержания профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

8.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.7. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

8.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

- 8.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного страхования.
- 8.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 8.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 8.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 8.15. Работодатель предоставляет профкому бесплатное пользование помещения со всем оборудованием, освещением и уборкой, необходимыми для его работы, а также проведения собраний коллектива работников учреждения.

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:
- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений:
- стороны, представленные комиссиями, ежеквартально рассматривают итоги выполнения коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании.
- 9.4. Рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки
- 9.6. Лица виновные в нарушении или невыполнении коллективного договора, а также допустившие действия, препятствующие осуществлению коллективных переговоров и действия, в результате которых не была обеспечена своевременная работа соответствующей комиссии, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9.7. Стороны договорились соблюдать и развивать в отношении между собой принципы взаимного уважения и социального партнерства, которые выражаются в следующем:

- равноправие участников коллективных переговоров;
- осуществлении контроля над выполнением принятых обязательств;
- добровольность в принятии обязательств;
- учет реальных возможностей материального, производственного, технического и финансового обеспечения принимаемых обязательств в коллективном договоре
- соблюдение норм законодательства.

9.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Коллективный договор подписали:

От работодателя:

Директор
ГКУ «Социальный приют для детей
и подростков «Мечта» в
Аксубаевском муниципальном районе»

(подпись Ф.И.О.) Л.М. Старшина

М.П.



От работников:

Председатель трудового
коллектива учреждения

(подпись Ф.И.О.) А.И.Хамитова

Пронумеровано, пронумеровано

и скреплено печатью

13

листов

