

Краевое государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающие социальные услуги, КГБУ «Алейский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

К о л л е к т и в н ы й д о г о в о р

КГБУ «Алейский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» на 2022 – 2025 годы

Руководитель
краевого государственного
бюджетного учреждения

Председатель
первичной организации профсоюза

Т.Ф. Карпенко

О.А. Бугаева

Место для печати организации



Коллективный договор подписан «11» апреля 2022 года

Коллективный договор зарегистрирован в КГКУ ЦЗН г. Алейска

«13» апреля 2022 года Регистрационный номер 13

Директор центра занятости _____ И.А. Бойченко

Ведущий инспектор Гарколь А.А. тел. 8(38553) 66-2-64



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем КГБУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающее социальные услуги, «Алейский центр помощи детям, на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель КГБУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающее социальные услуги, «Алейский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» в лице их представителей. Представитель работников – председатель профсоюзного комитета Бугаевой Оксаны Александровны, представитель работодателя – директор Карпенко Татьяна Федоровна, действующая на основании Устава.

1.2. Предмет коллективного договора.

Предметом настоящего договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Действие коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющимися членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в действие с момента подписания его сторонами с «19» апреля 2022 года действует до «10» апреля 2025 года.

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

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

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

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

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Трудовой договор является основанием для приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный 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 с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Условия договора могут быть изменены другими локальными актами по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, уставом учреждения, коллективным договором и другими локальными актами.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

Работодатель обязуется:

3.1. При планируемом высвобождении работников не позднее чем за 2 месяца, при массовом – за 3 месяца представлять в профком и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2. Проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

3.3. Расторжение трудового договора с работником-членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

3.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата, при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсионного возраста);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18-летнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка..

3.6. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии (основание: ст. 82 ТК РФ).

3.9. При желании работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации. Лицам, работающим по совместительству, командировки и учебный отпуск предоставляется только по основному месту работы (основание: ст. 287 ТК РФ).

3.10. Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

3.11. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Режим рабочего времени в организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ).

4.2. Продолжительность рабочего времени составляет – 40 часов в неделю, для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени воспитателей составляет – 30 часов в неделю, инструктору по труду, социальному педагогу, педагогу-психологу-36 часов в неделю, учителю-логопеду – 20 часов в неделю, педагогу дополнительного образования – 18 часов в неделю.

4.3. Привлекать к выполнению работы, непредусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной платой.

4.4. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом расстановку педагогических кадров и обслуживающего персонала.

4.5. Распределять нагрузку воспитателей и других педагогических работников, исходя из штатного расписания, обеспеченности педагогическими кадрами.

4.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.7. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

4.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере 35%.

4.9. Для работников из числа педагогического и обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

4.10. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Работникам, работающим не по графику, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

5.2. Общими выходными днями считать суббота, воскресенье.

5.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также дополнительный отпуск согласно результатам специальной оценки условий труда.

5.4. Не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала. В случае

несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

5.5. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка – 5 дней;
- в случае свадьбы работника – 5 дней;
- в случае свадьбы детей работника – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 5 дней.

5.6. директору краевого государственного бюджетного учреждения установить продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день 28 календарных дней за режим работы, требующей эпизодического привлечения к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

6.ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

6.1. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

Положения об оплате труда работников КГБУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающее социальные услуги, «Алейский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»;

Положения о выплатах стимулирующего характера работникам КГБУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающее социальные услуги, «Алейский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»;

Положения о выплатах компенсационного характера работникам КГБУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающее социальные услуги, «Алейский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений отраслевых и территориальных отраслевых соглашений;

мнения профсоюзной организации учреждения.

Работодатель обязуется индексировать заработную плату на основании постановлений Правительства РФ.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц 15 и 30 числа следующего месяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

6.2. Ставку заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливать в зависимости от образования и стажа

педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от выплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.4. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

6.5. Выплачивать заработную плату через банковские счета работников.

6.6. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате, сформированные в программе 1С Предприятие.

6.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объемов ассигнований краевого бюджета.

6.8. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с перечнем профессиональных квалификационных групп должностей работников;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.9. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производить:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования, или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение квалификационной категории оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой квалификационной категории оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. Выплачивать педагогам заработную плату за фактическое число отработанных часов.

6.11. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработанную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНА ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные в сумме, предусмотренной ежегодными соглашениями по охране труда в пределах 100 тыс. руб.

7.2. Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.3. Проводить специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации раз в 5 лет.

7.4. Организовывать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников по согласованным с Роспотребнадзором перечням профессий (Приложение № 10)

7.5. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, применяет современные средства техники безопасности и промсанитарии, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.6. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

7.7. Обеспечить своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»; перечень профессий и должностей согласно Приложению № 5).

7.8. Обеспечить своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями (Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 04.07.2003 г. № 45).

7.9. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи. В случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.10. Работодатель проводит в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.11. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает план мероприятий (соглашение по охране труда), направленный на улучшение условий и охраны труда на предприятии и обеспечивает его реализацию.

7.12. Работодатель обеспечивает создание комитета (комиссии) по охране труда с участием профсоюзного комитета на паритетной основе, создает необходимые условия для их деятельности. Обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязан ежегодно предоставлять индивидуальные сведения по персонифицированному учёту.

8.3. Производить оплату дней нетрудоспособности в установленном порядке.

9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И АДМИНИСТРАЦИИ В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА.

9.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзным комитетом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется своевременно рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профсоюзным комитетом, и сообщать мотивированные ответы.

9.3. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы могут удерживаться из заработной платы работников организации (только членов профсоюзного комитета) с момента их поступления на работу только при наличии их письменного согласия (заявление соответствующему представителю профсоюзного комитета). Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.4 настоящего коллективного договора.

9.4. Работодатель предоставляет профкому в безвозмездное пользование помещение для работы и заседаний профкома, хранение документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.5. Не увольнять председателя профкома и (или) СТК и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

9.6. Предоставлять профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и другие.

9.8. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками 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);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждать формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 ТК РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы.
- 10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.
- 10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 10.7. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде,

условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

10.9. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.10. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий. (Указ Президента РФ № 1503 от 28.09.1993г.; Положение о фонде государственного социального страхования РФ).

10.11. Участвовать в учете и распределении застрахованным работникам и их детям путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

10.12. Совместно со страхователем вести учет средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

10.13. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

10.14. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, заработке (соглашение о сотрудничестве между ФНПР и пенсионным фондом РФ от 02.12.1996г., Крайсовпрофа и Алтайского отделения фонда РФ от мая 1997 года по реализации Федерального закона от 01.04.1996г. № 27-ФЗ и его последующих изменений).

10.15. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, ГТО, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.

10.16. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

10.17. Соблюдать контроль правильности предоставления отпусков.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.2. Работодатель и профсоюзный комитет за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.3. Работодатель обязуется ежегодно информировать трудовые коллективы о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения коллективных договоров, реализации планов и программ социально-экономического развития, важнейших организационных и других изменениях.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополняют настоящий.

12.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (либо в порядке, установленном коллективным договором).

12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

12.5. Работодатель направляет подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Переговоры о перезаключении коллективного договора должны быть начаты не позднее 3-х месяцев до окончания его действия.

12.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.