

Разработан с учетом мнения
профсоюзного комитета
Протокол № 4 от 04.10 2016 г.
Председатель профсоюзного комитета
Заг Н. М. Загrevская

Утвержден приказом
Директора МКУ «СРЦН
Юргинского муниципального района
«Солнышко»
№ 18 от «04» 10 2016 г.
Чухлова Н. Д. Чахлова



Коллективный договор
муниципального казенного учреждения
«Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних Юргинского
муниципального района «Солнышко»
на 2016 – 2019 годы

д. Томилово, 2016 год

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации муниципальное казенное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны Договора

Сторонами настоящего Договора являются Работодатель, в лице директора муниципального казенного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко» **Чахловой Натальи Дмитриевны**, действующей на основании Устава, и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения **Загравской Натальи Михайловны**. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования муниципальное казенное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко», расторжения трудового договора с директором Учреждения, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации Учреждения.

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

1.2. Предмет Договора

1.2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Коллективный договор признает исключительное право директора Учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятия локальных нормативных актов по Учреждению;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.4. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную в полном объеме и в условленные сроки выплату заработной платы;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Директор признает профсоюзный комитет полномочным представителем трудового

коллектива. Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о премиях, доплатах и надбавках;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст. 81 п.2, ст. 81 п.3, ст. 81 п.5 Трудового Кодекса РФ;
- обсуждение с руководителем учреждения вопросов о работе учреждения и внесении предложений по его совершенствованию.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и гарантирует защиту прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового Кодекса РФ и иных законодательных актов.

1.7. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Изменение и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

1.9. Директор Учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставления помещения для работы.

1.10. Председателю профсоюзного комитета, по усмотрению администрации, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 4 календарных дня, членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) 2 календарных дня.

1.11. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

1.12. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

1.13. Профсоюзный комитет дважды, в течение года, отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц **15** и **30** числа каждого месяца путем перечисления на банковскую карту оплаты.

2.1.3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать соблюдение процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 Трудового кодекса)

2.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.5. Система оплаты труда устанавливается на основе тарифных ставок. Кроме того, выплачивается премия в соответствии с Положением об оплате труда работников МКУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко», утвержденным директором Учреждения и согласованным с председателем первичной профсоюзной организации.

2.1.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

2.1.7. Доплата за каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законом и иными нормативными правовыми актами. В Учреждении за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов вечера до 06.00 часов утра)

устанавливается доплата в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада) в месяц.

2.1.8. Доплату за продолжительность стажа непрерывной работы согласно Постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области от 24 марта 2011 года № 119 установить в размере:

- 20% к окладу за три года непрерывной работы,
- 30% к окладу за пять лет непрерывной работы.

2.1.9. Согласно Положению об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения из фонда материального стимулирования выплачивается вознаграждение по итогам работы за месяц в зависимости от личного вклада каждого работника. Премия выплачивается в соответствии с Положением об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера на основании приказа директора Учреждения.

2.1.10. Юбилеям (50,55,60 лет) производить единовременную выплату согласно Положению об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (ст. 135, ст.144 ТК РФ).

2.2. Гарантии и компенсации:

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, определяемых Министерством финансов РФ.

2.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, с целью получения первого высшего или среднего специального образования работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177 ТК РФ).

2.2.3. Работодатель имеет право заключить с лицом, поступающим на работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником организации является дополнительным к трудовому договору (ст. 198-208 ТК РФ).

В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученные за время учебы денежные средства, а так же возмещает все расходы понесенные работодателем в связи с обучением (ст. 207 ТК РФ).

2.3. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

2.4. Среднедневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

2.5. При прекращении трудового договора начисление всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

2.6. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии с действующим законодательством.

2.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право, известив об этом директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу МКУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко» не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников – работодатель, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации Учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения МКУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко».

3.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям:

- предпенсионного возраста - не менее 2 лет до наступления права на пенсию;
- одиноким матерям, воспитывающим детей до 16 лет, детей - инвалидов до 18 лет;
- родителям, воспитывающим двух и более детей в неполных семьях,
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя, для мужчин, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. Для женщин, работающих и живущих на селе, устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя.

4.3. Общими выходными днями для работников МКУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко» являются суббота и воскресенье.

4.4. Шеф-повар, повар, кухонный рабочий, помощник воспитателя, воспитатель, сторож (вахтер) - работают по скользящему графику, утвержденному директором Учреждения.

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам в соответствии с режимом рабочего времени установленного в Учреждении.

4.6. Привлечение к работе в выходной день осуществляется только с письменного согласия работника и на основании письменного приказа директора Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ). День отдыха (отгула) предоставляется до конца года, перенесение этого дня (отгула) на следующий год не допускается.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в

полуполторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.7. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных, а также дополнительный отпуск в соответствии с трудовым законодательством РФ.

4.8. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам, перед уходом в отпуск по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Отпуск за второй и последующий годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, установленной в Учреждении.

4.9. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до начала календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.10. О времени начала отпуска работник извещается под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала.

4.11. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время.

4.12. По желанию мужа, ежегодный оплачиваемый отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

4.13. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.

4.14. Разделение отпуска на части, возможно, с согласия работника, если одна из частей отпуска не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.15. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

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

4.17. Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором Учреждения.

4.18. Время отпуска может быть перенесено на другое время года:

- в связи с санаторно-курортным лечением;
- по семейным обстоятельствам.

4.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять работникам в

следующих случаях:

- свадьба работника или детей работника - до 5 календарных дней;
- родителям, провожающим сыновей в армию - 3 календарных дня;
- в юбилейные даты (50, 55, 60 лет) - 1 календарный день;
- похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам по согласованию между работником и работодателем;
- в других случаях предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

4.20. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.21. Коллективным договором устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с пунктом 2 «Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» (утверждены постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.02.2006 года № 40) у следующих категорий работников Учреждения:

- ✓ директор;
- ✓ заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе;
- ✓ главный бухгалтер;
- ✓ заведующий отделением психолого-педагогической помощи и профилактики безнадзорности несовершеннолетних;
- ✓ бухгалтер;
- ✓ заведующий хозяйством;
- ✓ водитель;
- ✓ специалист по кадрам;
- ✓ специалист по социальной работе;
- ✓ социальный педагог.

4.22. За ненормированный рабочий день предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, но не менее трех календарных дней, по основаниям, предусмотренным ст. 119 Трудового Кодекса Российской Федерации, действующим федеральным законодательством РФ, а также по основаниям, предусмотренным пунктом 3 «Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.02.2006 года № 40.

Раздел 5. Охрана труда

Стороны договорились совместно:

5.1. Определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда.

5.2. Разрабатывать и вносить изменения в действующие инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации по принадлежности.

5.3. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда.

5.4. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.

5.5. Определять степень ответственности должностных лиц и работников Учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

5.6. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнении соглашения по охране труда.

5.7. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

5.7.1. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем

месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

5.7.2. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

5.7.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.7.4. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.7.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.7.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

5.7.7. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

5.7.8. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве трех человек.

Раздел 6. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

6.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

6.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

6.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

6.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 7. Социальное страхование, гарантии и защита работников

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в муниципальном казенном

учреждении «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко» для работников и воспитанников возлагается на директора, а именно:

- ✓ Осуществление государственного социального страхования всех работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством. В связи с чем, в Учреждении создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и работников, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в Учреждении.
- ✓ Организация ежегодного бесплатного медицинского обследования, прохождения флюорографии, сдачи анализов.
- ✓ Не допущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без медицинского осмотра, а так же в случае медицинских противопоказаний.
- ✓ Обеспечение широкой гласности об имеющихся возможностях МКУ «Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко» по оздоровлению работников.
- ✓ Направлять на санаторно-курортное лечение и отдых, прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении.
- ✓ Выдавать работникам Учреждения пособия, определенные действующим законодательством.
- ✓ Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения.
- ✓ Оплату отпусков и выплату компенсации за неиспользованный отпуск производить в соответствии с трудовым законодательством.
- ✓ Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих (письмо ПФ РФ и ФНПР от 02.12.96. N 101-218).

7.2. Комиссия по социальному страхованию полномочна, распределять путевки на отдых и лечение среди работников, и оздоровление их детей.

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Индивидуальные трудовые споры работников по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержание из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки, разрешается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, судах – ст. 382 ТК РФ).

8.2. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

8.3. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между директором Учреждения и коллективом, по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказ директора учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (ст. ст. 398 – 418 ТК РФ).

8.5. В период действия настоящего коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

Раздел 9. Срок действия и форма контроля за выполнением коллективного договора.

Настоящий коллективный договор вступает в силу с 07 октября 2016 года и действует по 07 октября 2019 года.

Договор может быть пролонгирован на следующий срок, если ни одна из сторон не изъявит намерения изменить содержание коллективного договора.

Для этого сторона, изъявившая подобное намерение, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для пролонгации договора, срок которого не может превышать 3-х лет.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация Учреждения и профсоюзный комитет.

На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешается сторонами путем принятия компромиссного решения.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МКУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Юргинского муниципального района «Солнышко».

10.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.9. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Примечание: При согласии сторон в договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам, а в части дополнительных расходов – за счет средств учреждения.