КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Бугульминский профессионально-педагогический колледж»

на 2017-2019 годы

Утвержден на общем
собрании
«27» 03 2017г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в ГКУ «Центре занятости населения города Бугульмы»
Регистрационный № 24 от «28» марта 2017г.
Специалист центра Неплюева Н.Н.

Министерство труда,
занятости и социальной
защиты Республики Татарстан
Государственное казенное учреждение
"Центр занятости населения
города Бугульмы"
(ГКУ ЦЗН г. Бугульмы)
423230, РТ, г. Бугульма,
ул. Октябрьская, д. 15
тел. (85594) 4-17-60, факс 4-48-53
ИНН 1645005475, КПП 164501001
ОКПО 27813174, ОГРН 1021601769640
Исход. №
«» 20 г.

Бугульма-2017

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Бугульминский профессионально-педагогический колледж», в лице директора Калимуллина Ф.М., именуемый далее **«Работодатель»**, и работники образовательной организации, в лице представителя от работников Сурковой Н.В. в дальнейшем **«Представитель работников»**.

1.2. Задачи коллективного договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации, и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителя с целью создания благоприятных условий деятельности образовательной организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Признание соглашений различных уровней.

Стороны признают и обязуются выполнять:

- Территориальное соглашение между органами местного самоуправления Бугульминского муниципального района, Бугульминской Федерацией профсоюзов и Бугульминским объединением работодателей на 2017 - 2019 годы;
- Отраслевое соглашение по государственным учреждениям, подведомственным Федеральной службе по труду и занятости на 2017 - 2019 годы.

1.4. Сфера действия коллективного договора.

Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников коллектива;
- на членов их семей и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации - в части специально оговоренных льгот.

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.5. Срок действия коллективного договора.

Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

В случае реорганизации сторон их права и обязанности переходят к правопреемникам и сохраняются до окончания действия договора или внесения изменений и дополнений в него.

1.6. Общие обязательства сторон коллективного договора.

1.6.1. **Работодатель** представляет интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; в разрешении трудовых споров.

1.6.2. **Представитель работников** обязуется содействовать эффективной работе образовательной организации и на основе коллективного договора расширению и увеличению социальных льгот и гарантий.

1.6.3. **Представитель работников** осуществляет представительство интересов работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.6.4. **Представитель работников** вправе потребовать приостановки исполнения управленческих актов, принятых в нарушение коллективного договора и законодательства о труде.

1.6.5. **Работодатель** обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, представитель работников обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.7. Изменение и дополнение коллективного договора.

Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписывающие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников.

РАЗДЕЛ 2

ПРИЕМ, УВОЛЬНЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Заключение трудового договора.

Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Об условиях трудового договора.

2.2.1. Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено законодательством, Республиканским, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

2.2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых

выдается на руки принимаемому на работу.

2.2.3. При заключении трудовых договоров с работниками условия труда, оплата труда, решение социальных и других вопросов согласуются с представителем работников.

2.2.4. Работника ознакомляют под роспись с должностной инструкцией, где конкретно оговариваются его должностные обязанности.

2.2.5. При приеме новых работников Работодатель обязуется ознакомить их с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 6).

2.3. Изменения условий трудового договора.

2.3.1. Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.3.2. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством (глава 11 ТК РФ).

2.3.3. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора Работодатель извещает работника письменно не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

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

2.4. Нормальная продолжительность рабочего времени.

2.4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с законодательством и не может превышать **40 часов в неделю** (за исключением лиц, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени) с двумя выходными днями в неделю.

Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.4.2. Привлекать к работе в выходные дни только с письменного согласия и в соответствии с приказом, где указана компенсация за работу в выходной день в двойном размере или предоставление выходного дня в любой другой рабочий день.

2.4.3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательной организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

2.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск. Дополнительные отпуска.

Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью **28 календарных дней**. Право на использование отпуска за

первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной образовательной организации. Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается директором образовательной организации не позднее, чем за **2** недели до наступления календарного года.

Педагогические работники образовательной организации имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее **14 календарных дней** (ст.125 ТК РФ).

Работникам, получившим путевки на санаторно-курортное лечение, отпуск предоставлять в соответствии со сроками, указанными в путевке.

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Стороны договорились установить дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые сверх установленных законодательством (ч.2, ст.116 ТК РФ):
- за ненормированный рабочий день (Приложение № 1);
- предоставлять женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один оплачиваемый свободный день в месяц (по заявлению);
- предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ;
- предоставлять работникам, проработавшим в течение календарного года без листа нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

Работодатель может предоставить по заявлениям работников оплачиваемый дополнительный отпуск в связи:
- со смертью близких родственников (супругов, родителей, братьев, сестер, детей) - 3 календарных дня;
- с рождением ребенка (для отца) -1 календарный день;
- родителю для проводов ребенка в школу в 1 класс -1 календарный день;
- родителю для проводов сына в армию - 3 календарных дня;
- для поездки к сыну при принятии им Присяги – 3 календарных дня;
- день рождения самого работника - 1 календарный день;
- со свадьбой работника или свадьбой его детей - 3 календарных дня;
- с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня.

2.6. Отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанным в ст. 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- на основании письменного заявления работника для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа предоставляется - до 14 календарных дней.

РАЗДЕЛ 3

ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Структура заработной платы.

Заработная плата работников состоит из постоянной и переменной частей:

- постоянная часть (тариф, оклад);
- переменная часть (премии, доплаты за высокие показатели труда, за напряженность труда, за выполнение важных ответственных работ и другие вознаграждения - ст.135 ТК РФ).

Оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ), сверхурочную работу и в других случаях, производится в соответствии с действующим законодательством (ст. 152 ТК РФ).

3.2. Минимальный уровень заработной платы.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), **не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.133 ТК РФ).**

3.3. Оплата труда руководящих работников.

3.3.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается локальными актам, в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

3.3.2. Размер доплаты работнику за совмещение должностей, увеличение

объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3.3.3. Работодатель обязуется не реже 1 раза в год производить индексацию (повышение) тарифных ставок (окладов) с учетом Социального индекса, утверждаемого постановлением Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

3.4. Выплаты.

3.4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда включает 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.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно и закрепляются в «Положении об условиях оплаты труда работников».

3.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград РФ;
- выплаты за сложность и напряженность работы.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

3.4.3. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24.08.2010г.

3.4.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и РТ, локальными нормативными актами.

3.5. Сроки выплаты заработной платы.

3.5.1. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: аванс **30 числа** текущего месяца и окончательный расчет **15 числа** месяца, следующего за расчетным периодом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

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

3.5.3. 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).

3.5.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 4

УСЛОВИЯ, ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

4.1. **Работодатель** обеспечивает реализацию Трудового кодекса РФ, Федеральных законов «Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.99г. №181-ФЗ и других нормативно-правовых актов по охране труда и экологической безопасности и обязуется:

4.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме 6 470,831 тыс.руб.

4.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 2.

4.1.3. Провести оценку условий труда рабочих мест в целом по образовательной организации в порядке, установленном Правительством РФ .

4.1.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов образовательной организации в порядке, установленном Правительством РФ.

4.1.5. Организовать в установленные сроки проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников образовательной организации согласно приложению № 3.

4.1.6. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в порядке, установленном Правительством РФ.

4.1.7. Обеспечить:

- своевременную бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложениям № 4; № 5.

4.1.8. Оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения; помещения для приема пищи; комнаты отдыха и психологической разгрузки.

4.1.9. Создать санитарный пост с аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ).

4.1.10. Оборудовать кабинет для хранения архивных документов с назначением ответственного.

4.1.11. Оборудовать кабинет по охране труда и пожарной безопасности.

4.1.12. Обеспечить обязательное за счет образовательной организации медицинское страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:

запретить применение труда беременных женщин на работах в ночное время;

предоставить рабочие места в образовательной организации беременным женщинам, нуждающимся в переводе на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов.

4.1.13. В целях сотрудничества по охране труда работодателя и работников создать в образовательной организации на паритетной основе совместную *комиссию по охране труда* в соответствии со ст. 218 ТК РФ и Рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда России от 12.10.1994г. № 64.

4.1.14. Совместно с представителем работников организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

4.1.15. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», и закрепление этих прав в трудовых договорах.

4.2. Представитель работников обязуется:

4.2.1. Обеспечить создание и соблюдение безопасных и здоровых условий труда на производстве, выполнение колдоговорных обязательств. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности.

4.2.2. Участвовать в работе комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда и правил безопасности.

4.2.3. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей природной среды.

4.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам

по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

4.2.5. Контролировать целевое расходование средств работодателем на охрану труда и технику безопасности.

РАЗДЕЛ 5

ЗАНЯТОСТЬ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Стороны признают, что гарантированная занятость - одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и несут ответственность за принятие исчерпывающих мер по обеспечению стабильной занятости своих работников.

Все вопросы, связанные с изменением штатного расписания, рассматриваются предварительно с участием представителя работников.

5.1. Подготовка и повышение квалификации кадров.

Работодатель обязуется:

5.1.1. Направлять работников образовательной организации на курсы повышения квалификации, организуемые министерством образованием и науки Республики Татарстан и другими образовательными учреждениями.

5.1.2. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, создавать необходимые условия и обеспечивать гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и коллективным договором.

5.1.3. Создавать условия, обеспечивающие деятельность работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, коллективным договором, соглашениями.

5.2. О преимущественном праве оставления на работе.

Работа по прогнозированию высвобождения работников осуществляется с учетом мнения представителя работников.

В случае увольнения работников в связи с ликвидацией образовательной организации, осуществления мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобожденным работникам предоставляют льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (не пенсионеры).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

Кроме того, преимущественное право на оставление на работе имеют:

- работники, проработавшие более 10 лет в образовательной организации (не пенсионеры);
- лица предпенсионного возраста.

Работникам, подлежащим высвобождению, предоставляют в этот период

оплачиваемое время (4 часа в неделю) для самостоятельного поиска работы.

В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность работающих регулируется за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема,
- перемещения работников внутри образовательной организации на вакантные должности.

5.3. Об исчислении среднего заработка матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком и подлежащим неизбежному сокращению.

Среднюю заработную плату для начисления выходного пособия и сохраняемого среднего заработка матери, вышедшей из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, при неизбежном ее сокращении исчислять с учетом изменений в заработной плате, происшедших за период ее отпуска.

Представитель работников берет на себя обязательство строго контролировать соблюдение законодательства и положений коллективного договора при сокращении численности.

РАЗДЕЛ 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Об оказании материальной помощи.

Материальная помощь оказывается работникам за счет средств экономии фонда оплаты труда образовательной организации на основании личного заявления при обстоятельствах, когда остро они нуждаются в материальной поддержке (похороны мужа, жены, родителей, детей; операции; семьям с детьми, нуждающимися в дополнительной социальной поддержке; при стихийных бедствиях и других случаях).

Семьям с детьми, нуждающимися в дополнительной социальной поддержке, также предоставляются дополнительные социальные гарантии и компенсации.

6.2. О выплате премии в связи с юбилейными датами.

В связи с юбилейными датами выплачиваются премии:

50-летием - в размере одной тарифной ставки (оклада);

55-летием женщин и 60-летием мужчин - в размере одной тарифной ставки (оклада).

Премии выплачиваются за счет средств экономии фонда оплаты труда организации.

6.3. О выплате премии в связи с праздничными днями.

В связи с праздничными днями (день Защитника Отечества, 8-Марта - Международный женский день, профессиональным праздникам: День учителя,) работникам выплачиваются премии в размере, определяемом директором

организации.

Премии выплачиваются за счет средств экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

6.4. Работодатель обязуется:

Осуществлять совместно с представителем работников персонифицированный учет и контроль за своевременным представлением в Пенсионный фонд Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах.

Обеспечивать своевременное перечисление страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

РАЗДЕЛ 7

КУЛЬТУРНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

7.1. Представитель работников берет на себя обязательство проводить:

Организаторскую работу по оздоровлению и отдыху работников образовательной организации и их детей (обеспечивает сбор заявлений, распределение путевок в оздоровительные учреждения и лагеря отдыха).

Организует проведение новогодних и других вечеров, комплектование новогодних подарков, поздравление детей сотрудников организации.

Организует поздравления мужчин в День защитников отечества и женщин - в День 8 Марта.

7.1.1. Организует чествование юбиляров.

7.1.2. Организует посещение сотрудниками культурных мероприятий (спектакли, праздничные концерты и др.)

7.1.3. Организует посещение сотрудников и неработающих пенсионеров, находящихся на лечении в учреждениях здравоохранения.

РАЗДЕЛ 8

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

Информировать сторону работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего Коллективного договора.

8.2.Представитель работников.

8.2.1. Осуществляет свою деятельность в соответствии с отраслевым Уставом, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Республики Татарстан «О профессиональных союзах».

8.2.2. Способствует росту производительности труда, укреплению

трудовой дисциплины, оказывает работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

8.2.3. Контролирует соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда.

Осуществляет контроль за соблюдением законодательства, правил и норм охраны труда.

Информирует работников о принятых решениях по вопросам распределения различных благ, услуг, о возможностях по оздоровлению на курортах, в профилакториях, домах и лагерей отдыха.

8.2.4. Контролирует использование средств социального страхования в интересах работников.

8.2.5. В случае принятия работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, вносит представления об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок.

Стороны обязуются проводить консультации по вопросам, представляющим взаимный интерес.

РАЗДЕЛ 9

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. **Стороны** – участники коллективного договора обязуются подводить итоги его выполнения. в этих целях:

а) специалисты, руководители отделов или служб, ответственные за выполнение отдельных пунктов или разделов коллективного договора представляют руководителю образовательной организации письменный отчет один раз в год.

б) стороны, представленные комиссиями, ежеквартально рассматривают итоги выполнения коллективного договора;

в) ежегодно стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников образовательной организации.

9.2. Лица, представляющие ту или иную стороны, 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.

9.3. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне, подписавшей настоящий договор. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

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

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

9.5. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

9.6. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса РФ, направить его на уведомительную регистрацию в центр занятости населения по месту нахождения организации.

Коллективный договор подписали:

от работодателя

_____ Калимуллин Ф.М.

от работников

_____ Суркова Н.В.

Печать организации

Дата подписания коллективного договора «27» 03 2017г.