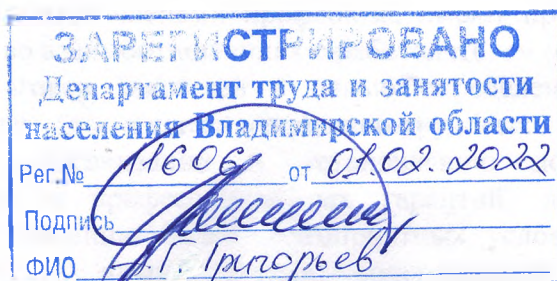


**Коллективный договор  
государственного казенного учреждения  
Владимирской области для детей – сирот и  
детей, оставшихся без попечения родителей,  
«Муромский детский дом»  
на 2022 – 2024 г.г.**

Принят на собрании трудового коллектива 10 января 2022 года

Уведомительная регистрация проведена « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г. рег. № \_\_\_\_\_



От работодателя :

Директор

[Signature]

И.Е. Серова



От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

[Signature] А.В. Рассахатский



602267, Владимирская область  
г.Муром, ул.Мечникова,9  
телефон/факс 8(49234)3-10-62,2-11-62

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГКУ ВО «Муромский детский дом».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Постановление губернатора Владимирской области от 30.07.2008г. № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования»

Постановление администрации Владимирской области от 04.04.2016г. № 277 «Об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранения администрации Владимирской области и медицинских работников иных государственных учреждений Владимирской области»;

Трудовой кодекс Российской Федерации ;

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Сторонами коллективного договора являются :

Работодатель в лице его представителя – директора ГКУ ВО «Муромский детский дом»- Серовой И.Е.

Работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации ГКУ ВО «Муромский детский дом», Рассахатского А.В.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Работодатель обязан довести текст коллективного договора до всех работников учреждения в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания с 15 января 2021г. по 15 января 2024г. (ст. 43 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.

- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до 3 лет.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями



сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 15 января 2021г по 15 января 2024г.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)**

2.1. Трудовой договор - эффективный контракт, в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику в день заключения (ст.57,ст.67 ТК РФ)

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.4. Заключение трудового договора с работниками допускается при наличии справки об отсутствии судимости, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы (ст.213, ст.324 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных ТК и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка с соблюдением требований трудового законодательства РФ.

2.7. В трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору должны быть подробно изложены все его обязательные условия, предусмотренные в ст. 57 ТК РФ, а также в указанной форме трудового договора.

2.8. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ).

2.9. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.10. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **III . ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

3. Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять профком в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников не позднее, чем за 3 месяца (ст.82 ТК РФ).

3.2. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- семейным – при наличии 2 или более иждивенцев (нетрудоспособные члены семьи);
- предпенсионного возраста ;
- проработавшие в организации 10 лет и более;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее 3 лет.

По сокращению численности работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение года.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), Работодатель обязан предложить работнику имеющуюся работу (вакантную должность)

3.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

### **IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

4.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).



4.2.3. 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.

4.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Минобрнауки от 07.04.2014г. № 276», 1 раз в 5 лет.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, календарным графиком, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

5.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для медицинских работников не более 39 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), (ст. 350 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

5.4. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день, или неполная рабочая неделя:

- по соглашению между работником и работодателем
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет)
- педагогическим работникам, желающим перейти на неполное рабочее время, работодатель разъясняет, что период работы в режиме неполного рабочего времени не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии в связи с педагогической деятельностью.

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

5.6. В период летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в оздоровительном лагере.

5.7. Составление графика работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника и специфики учреждения.

5.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника 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.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления очередного календарного года.

5.10. По письменному заявлению работника можно заменить часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), если позволяет

фонд оплаты труда. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работнику отпуск с сохранением заработной платы дополнительно в следующих случаях:

- при рождении ребенка – 1 день
- регистрации брака работника (детей работника) -2 дня
- смерти близких родственников – 3 дня.

5.11.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ и дополнительно в случае:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома – 2 дня.

5.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке, установленном Министерством образования и науки РФ. (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.11.4. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

5.11.5. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

- заместителю директора по УВР – 5 дней;
- заместителю директора по АХЧ – 5 дней;
- главному бухгалтеру – 3 дня;
- старшей медицинской сестре – 3 дня.

5.11.6. Предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19).

5.11.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.12. Работникам устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями, выходные дни предоставляются по графику, который определяется Правилами внутреннего распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.13. Рабочее время работников Учреждения определяется с учетом круглосуточного режима работы учреждения, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и предусматривает:

- режим рабочего времени;
- ненормированный рабочий день;
- сменную работу;
- суммированный учет рабочего времени;
- разделение рабочего дня на части;
- сверхурочную работу.



## VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда учреждения и в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам.

Установить сроки выплаты заработной платы два раза в месяц: заработная плата за первую половину текущего месяца - 22 числа текущего месяца; заработная плата за вторую половину текущего месяца - 07 числа следующего месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными или нерабочими праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Производить перечисление денежных средств для зачисления заработной платы на банковские карты накануне сроков выплаты заработной платы: 21 и 6 числа. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными или нерабочими праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ). При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выплата заработной платы за декабрь производится в декабре с целью закрытия финансового года. Табель учета и использования рабочего времени и расчета заработной платы работников учреждения за декабрь заполняется не позднее 24 декабря с заполнением данных до 31 декабря. В случае перерасчета заработной платы работникам за период с 23 по 31 декабря производится доначисление или удержание излишне начисленных сумм в январе следующего года с предоставлением уточненного табеля.

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

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях).

## VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда в начале учебного года.

7.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов за счет учреждения (ст. 212 ТК РФ).

7.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.5. Проводить специальную оценку условий труда 1 раз в 5 лет с доведением результатов до работников учреждения.

7.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ; иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.7. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой) работников согласно перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290 н от 01.06.2009г. № 777 н от 1 сентября 2010 г.

7.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы, должности и среднего заработка.

7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

Работники обязуются:

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

7.11. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.12. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.13. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.14. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА**

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.3. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять



обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.4.Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

8.5.Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд.

8.5.Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере должностного оклада за счет средств работодателя.

8.6.Профсоюзный комитет оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- получение материальной помощи
- создает банк данных о многодетных семьях, включая одиноких матерей, с целью оказания им адресной социальной поддержки
- оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам

8.7.Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

8.8.Оказывать из средств экономии материальную помощь, единовременную выплату работникам в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ГКУ ВО «Муромский детский дом».

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.3.Осуществлять контроль за охраной труда в организации, представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде (статья 382 ТК РФ).

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

9.5.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

9.7. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.

- 9.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 9.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, экспертизы рабочих мест, охране труда и других.
- 9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников организации.
- 9.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников организации.

## Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.5. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

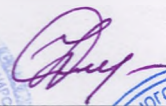
10.6. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания с 18 января 2022г по 18 января 2025г..

10.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Руководитель учреждения:

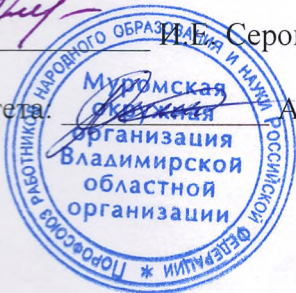


И.Б. Серова

Председатель профсоюзного комитета:



А.В. Рассахатский







Пронумеровано и  
прошнуровано  
страниц  
Директор ГКУ ВО  
«Муромский детский дом»  
И.Е. Серова

