

Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения города Барнаула»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР 2014-2017г.

Утвержден на общем собрании
КГБУСО
«Комплексный центр
социального обслуживания
населения города Барнаула»
«18» декабря 2013 года

Дата вступления в действия «01» января 2014 года
Срок действия 3 года

Директор КГБУСО «Комплексный центр
социального обслуживания населения города
Барнаула»
С.П. Говорухина



Председатель Совета трудового коллектива
КГБУСО «Комплексный центр социального
обслуживания населения города Барнаула»
Е.П. Литвинов

Коллективный договор	
прошел уведомительную регистрацию	
в КГКУ ЦЗН г. Барнаула	
« 28 »	01 2014 года
Регистрационный номер	18/14
Инициатор (должность)	Лит
	(подпись)

г. Барнаул

1. Общее положения

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Барнаула» в лице совета коллектива и работодатель КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Барнаула» в лице директора С. П. Говорухиной

Настоящий коллективный договор является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Соотношение коллективного договора с нормами действующего законодательства

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочие представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников

1.6.1. Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием работников представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверке его выполнения.

1.6.2. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе организации.

1.6.3. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению организацией (ст. 53 ТК РФ).

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками Центра строятся на основе трудового договора, до заключения которого работодатель обязан ознакомить вновь нанимаемого с настоящим коллективным договором.

2.2 Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работника или работодателя в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также, срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными Федеральными законами.

2.3 По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.4 В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст.57 ТК РФ).

2.5 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства и настоящим коллективным договором.

2.6 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений, организаций - шести месяцев, если иное не установлено Федеральным законом, а также испытательный срок устанавливается на основании ст. 70 ТК РФ.

3. Рабочее время

3.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.

3.2. Для сторожей, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

3.3. Стороны договорились, что в организации может применяться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 92 ТК РФ):

- для лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- для лиц, в отношении рабочих мест, которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда;
- для лиц, имеющих детей-инвалидов.

3.4. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти гарантии установлены нормами законодательства, предоставляется по их заявлению работникам, повредившим здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

3.5. Работодатель вправе устанавливать для отдельных категорий работников, по их просьбе, режим гибкого рабочего времени, нормальной основой которого является суммированный учет рабочего времени.

3.6. Работа в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, с запретом на привлечение к ним беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к работам в выходные и праздничные дни в случаях не указанных в ст. 113 ТК РФ производится с соблюдением дополнительной гарантии с учетом мнения совета коллектива.

3.7. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется, за 1 отработанный выходной день – оплата производится в двойном размере, либо отработанный день оплачивается в однократном размере и работнику предоставляется один неоплачиваемый день отдыха.

4. Время отдыха

4.1. Работникам предоставляется перерыв для питания продолжительностью 48 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.2. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и для создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

4.3. Сторожакам выходные дни предоставляются в соответствии с графиком сменности работы. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

4.4. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников учреждения устанавливается 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 115, 120 ТК РФ).

4.5. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.7. Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается за отработанное время.

4.8. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст. 124 ТК РФ).

4.9. Работник предприятия имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в связи со свадьбой работника, свадьбой детей, смертью близких родственников до пяти дней, а также с учетом категории работников описаны в ст. 128 ТК РФ.

В других случаях, отпуск без сохранения заработной платы, предоставляется только, по согласованию сторон трудового договора, не более 1,5 месяца в году.

4.10. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении путевки в лечебное учреждение;
- по семейным обстоятельствам.

По соглашению между работником и работодателем ежегодно оплачиваемый отпуск может быть разделен на части в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.11. Стороны договорились установить дополнительные оплачиваемые отпуска работникам согласно положению об отпусках.

С учетом мнения совета коллектива работодатель может предоставлять в порядке поощрения отдельным работникам от 3 до 7 дней дополнительно к основному отпуску из фонда экономии заработной платы:

- за выслугу лет, при стаже непрерывной работы в центре не менее 5-и лет

При условии определенных критериях:

1. Отсутствие больничного листа в течении года
2. Выход на работу в выходные и праздничные дни по поручению руководителя.
3. Участие в общественной жизни учреждения (субботники, помощь работникам центра)
4. Привлечения спонсорской помощи

При наличии критериев заведующая отделением направляет служебную записку директору о предоставлении 7 дней дополнительно к отпуску.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ)

5. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в представительный орган работников и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, работодатель обязуется предложить работнику другую имеющуюся работу в той же организации, соответствующую квалификации работника.

5.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности им штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

5.4. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

5.5. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата приоритетное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять: одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет; работникам супруг(а) которого уже является безработным(ой); лицам, перечисленным в ст. 2 закона Алтайского

края "О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы"; лицам, достигшим пред пенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

5.6. Не увольнять по инициативе работодателя беременных женщин. Не увольнять по инициативе работодателя: работников, имеющих детей в возрасте до трех лет; работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет; одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих детей в возрасте до 14 лет, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктами 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ.

В связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым работникам предоставляются следующие льготы (ст. 178 ТК РФ):

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия;
- сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, в порядке исключения, и в течение 3-го месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лицам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

5.7. Осуществлять преимущественное трудоустройство на вакантные рабочие места высвобождаемых работников с соответствующей переподготовкой.

Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием совета коллектива.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 г. №37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Администрации Алтайского края от 18.03.2011 г. №128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения города Барнаула»

6.3. Конкретный размер месячного должностного оклада устанавливается трудовым договором. Заработная плата выплачивается работникам 8 и 23 числа.

6.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливается руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

6.5. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель производит индексацию заработной платы (тарифные ставки и оклады). Индексация производится в соответствии с нормативными актами Российской Федерации и Алтайского края.

6.6. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производить доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) по соглашению сторон.

6.7. За каждый час ночной работы производить доплату в размере 50 % тарифной ставки одного часа.

6.8. Производить премирование руководителей, специалистов, служащих, рабочих за выполнение производственных и экономических показателей работы на основании Положения.

6.9. Установить размер возмещения командировочных расходов при выезде за пределы Алтайского края в сумме 500 (пятьсот) рублей.

6.10. Производить возмещение транспортных расходов из внебюджетных средств специалистам центра, выезжающим по служебным поручениям руководителя

- социальным работникам

7. Развитие персонала. Льготы и гарантии работникам, совмещающим работу с обучением

Работодатель обязуется:

7.1. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором

7.2. Поощрять работников, имеющих высокие показатели – трудовой деятельности, за продолжительную и безупречную работу почетными грамотами, званиями "лучшие по профессии", представлением их кандидатур к правительственным и краевым наградам.

7.3. Организовать прохождение производственной практики для учащихся профессиональных училищ, средних специальных учебных заведений и высших учебных заведений.

8. Условия работы, охрана и безопасность труда

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

8.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства на улучшение условий труда.

8.2. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.

8.3. Работодатель берет на себя обязательство информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация будет содержать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе под роспись в карте аттестации рабочих мест.

8.4. Обеспечить гарантии прав работника на охрану труда, предусмотренных Законом "Об охране труда в Алтайском крае № 36-ЗС" и ТК РФ.

Обеспечить санитарно-бытовые и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.5. Стороны согласились, что в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, норм бытового обслуживания на предприятии, необеспеченная работника

необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последние вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после официального предварительного устного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

8.6. Ответственность работника за нарушение требований по охране труда устанавливается руководителем учреждения и оформляется приказом в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.7. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием представительного органа работников, а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых - с участием представителя Государственной инспекции труда специальную комиссию по расследованию причин травмы, оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

8.8. Администрация проводит обновление состава уполномоченных лиц по охране труда, совместной комиссии по охране труда, организуют административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.9. Работник обязан осуществить ознакомление с должностными инструкцией и др. локальными актами организации.

8.10. Организовать и провести медицинские осмотры работников организации. Оформить санитарные книжки следующим работникам:

- врач;
- медсестра по массажу;
- психолог;
- заведующие отделениями;
- специалисты по социальной работе;
- социальные работники

9. Условия охраны труда женщин

В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

9.1. Не допускать прием женщин на работу с вредными и опасными условиями.

9.2. Не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

9.3. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом, рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов; к ночным работам.

9.4. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских

обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

9.5. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются, на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов несовершеннолетнего.

10. Компенсация вреда причиненного здоровью работника

Работодатель обязуется:

10.1. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

10.2 . Возмещать вред в соответствии с законодательством РФ.

11. Социальные льготы и гарантии

Работодатель обязуется:

11.1. Оказывать материальную помощь при наличии средств, в фонде экономии заработной платы:

- при возвращении на предприятие работников, ушедших на срочную службу;

- многодетным семьям;
- на похороны самого работника;
- на похороны близких родственников;
- одиноким матерям;
- на рождение ребенка;
- в связи с тяжелым материальным положением.

11.2. Премировать работников по случаю юбилейных дат, при наличии средств.

11.3 Работники организации освобождаются от трудовых обязанностей с сохранением среднего заработка при следующих обстоятельствах:

- заключение брака 3 дня;
- рождение ребенка 2 дня;
- смерть близких родственников 3 дня;

12. Социальное страхование и медицинское обслуживание работников

12.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

12.2. Согласно статье 46 Федерального закона от 29.11.10 № 326-ФЗ с 1 января 2011 года работающие граждане сами получают полисы обязательного медицинского страхования.

12.3. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

12.4. Работодатель предоставляет отпуска по беременности и родам в соответствии с медицинским заключением, а также отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3-х лет с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в соответствии с законодательством РФ.

12.5. Работодатель обязуется выплачивать, в связи с болезнью работника, пособие по временной нетрудоспособности из средств фонда социального страхования в размере, установленном Законодательством РФ.

13 Разрешение трудовых споров

13.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем, по вопросам применения нормативных актов о труде коллективного договора, а также условий трудового договора рассматриваются советом коллектива и судами общей юрисдикции ст. 383 ТК РФ.

13.2. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора по вопросам социально-трудовых отношений на предприятии.

14 Контроль за выполнением коллективного договора

14.1. Стороны не реже 1 раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

14.2. Представительный орган работников в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения, коллективного договора и бесплатно получает ответы на запросы, а также по необходимости, организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

14.3. В случае выявленных нарушений законодательства о труде, совет коллектива направляет работодателю письменное требование (представление) об устранении этих нарушений.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования (представления) об устранении выявленных нарушений сообщить о результатах рассмотрения данного требования (представления) и принятых мерах.

14.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие

работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

15. Заключительные положения

15.1. 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 пересматривается и принимается новый.

15.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

15.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения.

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

15.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

15.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

15.7. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

15.8. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

15.9. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и вновь поступающих на работу, до подписания с ними трудового договора.