

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного стационарного учреждения
социального обслуживания

«Мамонтовский психоневрологический интернат»

На 2021 г.-2024 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации
КГБСУСО «Мамонтовский
психоневрологический интернат»



Е.Н. Тарасова
2021 г.

Директор
КГБСУСО «Мамонтовский
психоневрологический интернат»



Л.В. Балицкая
2021 г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников КГБСУСО
«Мамонтовский психоневрологический интернат» 01.07.2021 г.
(Протокол общего собрания № 6 от 01.07.2021 г.)

Адрес: Алтайский край

Мамонтовский район

с. Мамонтово, ул. Победы, д. 269

Численность работающих: 205 человек

Форма собственности: унитарная некоммерческая организация

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ЦЗН КГКУ
УСЗН по Мамонтовскому району «07» июня 2021 г.



Регистрационный номер 7 (семь)

Директор ЦЗН КГКУ УСЗН по Мамонтовскому району на основании
доверенности от «01» апреля 2021 г. № 355 Тимченко Л.Г. Тимченко

с. Мамонтово

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель КГБСУСО «Мамонтовский психоневрологический интернат», в лице их уполномоченных представителей. Представитель работников – председатель первичной профсоюзной организации – Тарасова Елена Николаевна, представитель работодателя – директор Балицкая Лариса Владимировна.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

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 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 учреждения.

1.4. Соотношение коллективного договора с нормами действующего законодательства, краевым, городским (районным), отраслевым тарифным соглашением

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, полномочности 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 первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников, поскольку он уполномочен представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.6.2. Первичная профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе учреждения.

1.6.3. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению учреждением.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок в 2-х экземплярах, один экземпляр передается работнику, а другой хранится у работодателя.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

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

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю – для мужчин и 36 часов в неделю – для женщин.

3.2. Для утвержденного перечня работников, которым по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом в этом случае является год, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 3 месяца (Приложение № 1).

3.3. Для работников устанавливается рабочее время в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению. Особенности предоставления перерыва для отдыха и питания предусмотрены Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.2. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников учреждения устанавливается 28 календарных дней (Приложение № 4).

4.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ

оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.5. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по заявлению работника, но не в ущерб учреждению:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам.

4.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

4.7. Устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам (Приложение № 4):

- за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день согласно перечня должностей (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 6).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

4.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.9. 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.

4.10. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.11. Работодатель обязан добровольным пожарным предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 10 календарных дней (Федеральный закон РФ от 06.05.2011 г. № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране», Закон Алтайского края от 10.10.2011 г. № 126-ЗС «О добровольной пожарной охране»).

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в первичную профсоюзную организацию учреждения 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 сокращении численности или штата работников предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничивать внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными.

5.3. Преимущественное право на оставление на работе, имеют лица, указанные в ст.179 ТК РФ.

5.4. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации);
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 6, пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

5.5. Предоставлять первоочередное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

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

5.7. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательством срока.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Под системой оплаты труда в соответствии с положением об оплате труда понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам по результатам выполненной работы (Приложение № 7).

6.2. В учреждении устанавливается повременная - премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

6.3. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Для руководящих работников учреждения может устанавливаться ненормированный рабочий день (Приложение № 6).

Премияльная система оплаты труда предполагает выплату работникам учреждения дополнительно к заработной плате материального поощрения за выполнение трудовых функций при соблюдении работниками установленных показателей и условий премирования в виде ежемесячных (текущих) и единовременных (разовых) премий, предусмотренных положением об оплате труда работников (Приложение № 7) и Положением о премировании (Приложение № 2 к положению об оплате труда работников).

6.4. Ежемесячная оплата труда работников учреждения состоит из постоянной и переменной частей. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей.

6.5. Система оплаты труда сотрудников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.6. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), установленный федеральным законом, на день подписания коллективного договора составляет 15 990,00 (пятнадцать тысяч девятьсот девяносто) рублей 00 копеек, с учетом районного коэффициента.

Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

6.7. Размеры окладов (должностных окладов) определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени, установленной для каждой категории сотрудников федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами РФ, локальными нормативными актами учреждения.

6.8. Размер часовой ставки заработной платы рассчитывается исходя из оклада (должностного оклада) работника путем деления его на количество рабочих часов в соответствующем периоде (в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели).

6.9. При выплате заработной платы администрация учреждения обязана в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, что отражается в расчетном листке (Приложение № 10).

6.10. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

6.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) выплачивается 20-го числа текущего месяца.

Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 5-го числа месяца, следующего за текущим. Заработная плата выплачивается в денежной форме. При выдаче заработной платы выдается расчетный листок.

6.12. Выплата заработной платы производится перечислением на указанный работником счет банковской карты либо сберегательной книжки по заявлению.

6.13. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и в размере, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в том числе удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности учреждению могут производиться:

- возмещение неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы;
- возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (часть 3 ст. 157 ТК РФ);
- при увольнении работника за неотработанные дни отпуска.

Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанных в п. 8 ст. 77, п.п. 1,2,4 ст. 81, п.п. 1,2,5,6,7 ст. 83 ТК РФ.

6.14. Администрация учреждения вправе принять решение об удержании из заработной платы работника, не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

6.15. Оплата отпуска производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.16. Условия оплаты труда, определенные Коллективным договором, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами учреждения, а также трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами.

6.17. При несвоевременной выплате работникам заработной платы, руководителю она также не выплачивается до погашения задолженности по учреждению.

7. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязан определять необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направлять работников на прохождение независимой оценки квалификации.

7.2. Работодатель обязуется организовывать повышение квалификации медицинских работников не реже одного раза в 5 лет.

7.3. Работодатель обязуется по мере необходимости проводить аттестацию работников учреждения, согласно Положения об аттестации (Приложение № 5).

7.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее переобучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.5. При проведении повышения квалификации работников с отрывом от работы сохранять за работником его место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.6. Предоставлять гарантии и компенсации, установленные законодательством для работников, совмещающих работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-177 ТК РФ.

7.7. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

7.8. Организовать прохождение производственной практики для учащихся учебных заведений.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Мамонтовский психоневрологический интернат является социальным учреждением с ограниченным доступом на территорию посторонних лиц.

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

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

8.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение № 2).

8.3. Провести (не реже, чем раз в три года) обучение и проверку знаний по охране труда руководящих, инженерно-технических работников.

8.4. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников (Приложение № 3).

8.5. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам.

8.6. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 8);

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также их обезвреживание и восстановление защитных свойств.

8.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, следующие льготы и компенсации:

- сокращенный рабочий день;
- дополнительный отпуск;
- повышенная оплата труда в размере 4 % оклада (должностного оклада);
- льготную пенсию по выслуге лет (Приложение № 9).

8.8. 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.

8.9. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы и средний заработок.

8.10. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его не обеспечения в соответствии с установленными нормами средствами его индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда.

8.11. 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 и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

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

8.13.1. 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 7 часов.

8.14.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.15.3. Выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в бане, прачечной, в столовой в целях внедрения новых

норм, предельно допустимых нагрузок для женщин (Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»).

8.16. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.17.1. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей-инвалидов до 18 лет.

УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

8.18. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

8.18.1. Исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

8.18.2. Не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (Постановление Минтруда России от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»).

КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Работодатель обязуется:

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

8.20. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением органов медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежнему месту работы независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

9.1. Не допускать снижения уровня социальных льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. Оказывать материальную помощь при наличии экономии фонда заработной платы:

- на похороны самого работника – 4000 рублей;
- на похороны близких родственников (отец, мать, дети, муж, жена) – 4000 рублей;
- при пожаре и ином бедствии – 4000 рублей;

- в связи с длительной болезнью, более 1 месяца или с оперативным вмешательством – 4000 рублей.

9.3. При направлении работника в длительную служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в однодневную служебную командировку, работнику может быть предоставлен другой день отдыха в течение 1-го месяца, если длительность однодневной служебной командировки составляет 14 и более часов для женщин, 16 и более часов для мужчин. Если длительность командировки менее 14, 16 часов, то другой день отдыха предоставляется работнику за несколько однодневных служебных командировок также в течение 1-го месяца.

9.4. В зимнее время года при возникновении необходимости доставки работников к месту работы и обратно предоставлять служебный транспорт с оплатой работниками стоимости проезда к месту работы и обратно.

9.5. Выделять работникам транспорт для личных нужд за счет работника, согласно заявки.

9.6. Работодатель обязан предоставлять Работнику один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации.

9.7. Работодатель обязан предоставлять Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации

10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. 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.

11. ОБЩЕСТВЕННОЕ ПИТАНИЕ

11.1. Для работников определены и оборудованы места для приема пищи в столовой учреждения по талонам на питание, с оплатой согласно ежедневного меню.

12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Стороны по договору, причинившие ущерб другой стороне, возмещают этот ущерб в соответствии с законодательством РФ.

Материальная ответственность сторон конкретизируется договорами об индивидуальной материальной ответственности.

12.2. Работник учреждения обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию.

13.2. 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 ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

13.3. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленным федеральным законом.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком не более трех лет и вступает в силу со дня подписания сторонами.

По истечении этого срока коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет либо пересматривается и принимается новый.

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

14.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

14.4. 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).

14.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10-ти дней после его подписания.

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

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

Приложения к Коллективному договору:

1. Приложение № 1 . Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Приложение № 2. Соглашение по охране труда;
3. Приложение № 3. Список должностей, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам;
4. Приложение № 4. Перечень должностей, имеющих право на ежегодный основной и дополнительный отпуск;
5. Приложение № 5. Положение об аттестации работников;
6. Приложение № 6. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем;
7. Приложение № 7. Положение об оплате труда;
8. Приложение № 8. Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других СИЗ по результатам специальной оценки условий труда;
9. Приложение № 9. Перечень должностей, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение;
10. Приложение № 10. Образец расчетного листка.