

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
СТАЦИОНАРНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«ТАЛЬМЕНСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 г. – 2026 г.

Директор
КГБСУСО «Тальменский
психоневрологический интернат»

Председатель профсоюзного комитета
КГБСУСО «Тальменский психоневрологический
интернат»


Д.И. Росков
06.02.2023г.


С.О. Соловьева
06.02.2023г.

Р.П.ТАЛЬМЕНКА 2023 год

Коллективный договор
прошел уведомительную
регистрацию в ЦЗН КГКУ УСЗН
по Тальменскому району
« 06 » 02 2023 года
Регистрационный номер 222
Должность директор
Ф.И.О. Киреев А. Ю. подпись

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель Краевого государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Тальменский психоневрологический интернат» лице их уполномоченных представителей. Представитель работников – председатель профсоюзного комитета Соловьева Светлана Олеговна, представитель работодателя – директор Росков Дмитрий Игоревич.

Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками работодателем в лице их представителей.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются конкретизированные с учетом финансов, экономического положения организации дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, предоставляет работникам в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочности представителей сторон, свобод выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны (работодатель и работник) исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу определяются трудовым договором, который:

- заключается в письменной форме;

- составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя;

- получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя;

2.1.1. Регистрация трудовых договоров, присвоение им номеров, внесение дополнений и изменений в трудовой договор, сведений об ознакомлении работника с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями коллективного договора производится кадровой службой работодателя.

2.1.2. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.2. В содержание трудового договора включаются все обязательные для сторон условия определенные Трудовым кодексом РФ, дополнительные условия - по соглашению сторон, которые не могут ухудшать положение работника.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен с поступающим на работу лицом только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст.58. 59 Трудового кодекса РФ.

2.3.1. При заключении трудового договора с работниками, имеющими детей инвалидов и инвалидов детства, в трудовом договоре отражается право такого работника на предоставление ему четырех дополнительных выходных дней до достижения детьми-инвалидами и инвалидами детства 18 лет с указанием порядка предоставления этих дней.

2.3.2. В трудовой договор в качестве дополнительного условия вносится условия о предоставлении дополнительного отпуска без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеют ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет (ст.263 ТК РФ), по письменному заявлению работника в удобное для него время.

2.3.3. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется работнику данного предприятия.

2.3.4. Дополнительная работа и срок ее выполнения при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы - производится только с письменного согласия работника. Обязательства сторон по выполнению условий дополнительной работы фиксируется в трудовом договоре. Работодатель и работник вправе досрочно прекратить действие этого соглашения, уведомив сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.3.5. По письменному заявлению работника, которое подается в отдел кадров и регистрируется как входящая корреспонденция, работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления в период работы работника, а при прекращении трудового договора - в день увольнения, выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, об увольнении, о награждениях, о переводах, справку о заработной плате, справку о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и другие).

2.3.6. Работодатель вправе аннулировать (издать приказ (распоряжение) о том, что подписанный сторонами трудовой договор считается незаключенным, если работник не приступил к работе в день начала работы, определенный трудовым договором.

2.4. Перевод работника на другую работу производится с письменного согласия работника. Без согласия работника перевод на срок до одного месяца производится только в исключительных случаях, определенных законодательством (ст.72/2 ТК РФ).

В случаях: простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества; замещения временно отсутствующего работника - перевод без согласия работника производится, если перечисленные случаи вызваны чрезвычайными обстоятельствами, перечисленными в части 2 ст. 72/2 ТК РФ с соблюдением запрета на перевод работника без его согласия на работу, требующую более низкой квалификации.

2.4.1. Отстранение работника от работы в соответствии с медицинским заключением на срок до четырех месяцев при отсутствии в организации работы не противопоказанной ему по состоянию

здоровья производится с сохранением работнику места работы и заработной платы в размере не ниже среднего заработка.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны (работодатель и работник) договорились:

3.1. Соблюдать требования закона о продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.2. Работа в организации осуществляется по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

- Продолжительность ежедневной работы устанавливается с 8-00 часов до 17-00 часов, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными директором Учреждения и принятые на общем собрании работников организации или графиками сменности.

- Продолжительность рабочей смены устанавливается в течении суток с 8-00 часов до 8-00 часов дня следующего за днем выхода на смену.

- Продолжительность рабочей смены 12 часов в сутки устанавливается с 8-00 часов до 20-00 часов.

3.2.1. Графики сменности составляются работодателем и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения. Работа в течении двух смен подряд запрещена.

3.3. Продолжительность работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). К работе ночное время не привлекаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие 18 лет.

3.3.1. Накануне нерабочих праздничных и выходных дней, рабочий день сокращается на один час без последующей отработки (ст.95 ТК РФ).

3.4. Не сокращается продолжительность работы в ночное время:

- для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени;
- для работников принятых специально для работы в ночное время.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников производится только в случаях, предусмотренных законодательством (ст.ст. 99, 113 ТК РФ). В остальных случаях привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6. В рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и для отдыха (ст. 109 ТК РФ):

- работающим в холодное время на открытом воздухе;
- работающим в закрытых не обогреваемых помещениях;
- работникам (грузчикам), занятым на погрузочно-разгрузочных работах.

3.7. Для медицинских работников: врачи-специалисты, средний медицинский персонал устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Для старшей медицинской сестры устанавливается продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Для сиделок, работников столовой, вахтерам, административно хозяйственному персоналу устанавливается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

3.8. Приказом руководителя Учреждения на один год устанавливается единая среднемесячная норма рабочего времени, для работников с суммированным учетом рабочего времени: медицинским сестрам, сиделкам, вахтерам, работникам столовой, уборщицам.

3.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны (работодатель и работник) договорились:

4.1. Время отдыха работник вправе использовать по своему усмотрению. В перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) работник вправе покинуть территорию организации, использовать время отдыха для посещения торговых организаций, лечебного учреждения и т.п.

4.2. Еженедельными выходными днями:

- при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье;
- при сменной работе согласно графика сменности (оба выходных дня подряд).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

4.3. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

4.4. Перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня, их продолжительность устанавливается 48 минут - с 12-00 до 12-48 часов. На работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику устанавливается возможность отдыха и приема пищи в течении рабочей смены.

Для работников со сменным графиком труда (24 часа) предоставляется время для отдыха и приема пищи - 1-30 час: в дневное время – 30 минут с 12-00 до 12-30 часов, в вечернее время с 19-00 до 19-30 часов, в ночное время – 30 минут с 23-00 до 23-30 часов.

Для работников со сменным графиком труда (12 часов) предоставляется время для отдыха и приема пищи - 1-00 час, с 12-00 до 12-48 часов.

4.5. Продолжительность ежегодного отпуска 28 календарных дней, который может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем, как при утверждении графика отпусков, так и в течение календарного года.

4.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

4.7. Ежегодный дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляется работникам в соответствии с действующим законодательством.

Для медицинского персонала:

- заместитель директора по медицинской части – 35 календарных дней;
- врачи – 35 календарных дней;
- средний медицинский персонал (старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по массажу, инструктор по лечебной физкультуре) – 35 календарных дней;
- обслуживающий персонал (сиделки, уборщицы, вахтеры, повара, официантки, мойщицы посуды машинисты по стирки спец одежды, дезинфектора) – 7 календарных дней.

4.8. Для работников административно хозяйственного аппарата учреждения и иного персонала занятого на обслуживании лиц находящихся на стационарном обслуживании в учреждении устанавливается ежегодный дополнительный отпуск 7 календарных дней.

4.9.Преимущественное право на отпуск в летнее время (иное удобное для работника время) предоставляется:

работникам моложе 18 лет;
в случае приобретения путевки на санаторно-курортное лечение; работнику,
имеющему двух и более детей до 14 лет, ребенка-инвалида в
возрасте до 18 лет;
матери (отцу) самостоятельно воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет.

4.10 Краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в связи:

- со свадьбой работника - 5 календарных дней;
- со свадьбой детей работника - 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители, родные братья и сестра) - 5 календарных дней;
- с рождением ребенка - 3 календарных дня;
- с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня (один раз в год);
- с пожаром, затоплением иным, с иными непредвиденными ситуациями природного или техногенного характера - до 14 дней;
- по семейным обстоятельствам и в связи с непредвиденными обстоятельствами – до 30 календарных дней в году.

4.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

4.12 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.13 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.16. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, работодатель производит удержания из его заработной платы за неотработанные дни отпуска для погашения его задолженности перед работодателем, за исключением случаев предусмотренных п.1-2 ст.81, подпункт «а» п.3 ст.81, п.4 ст.81, п.п.1-2, п.5-7 ст.83 ТК РФ.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1 Перед проведением в организации мероприятий (модернизации, реструктуризации, прохождении процедуры банкротства или ликвидации, смене собственника), в результате которых сокращаются рабочие места, разрабатывать Программу социальной адаптации работников.

5.2 При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса сообщать в письменной форме об этом выборному органу первичной профсоюзной организации, службе занятости с указанием должности, профессии, специальности, условий оплаты труда каждого конкретного работника не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. При сокращении численности или штата работников организации (п.2 ст. 81 ТК РФ)

а) 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;

б) преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 14 лет;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным (ой);
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию);
- работникам моложе 18 лет;
- другим конкретным категориям по соглашению сторон (ст. 179 ТК РФ).

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.4. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства в области занятости населения.

5.6. Предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ).

5.7. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению профессионального развития и карьерного роста работников, полной занятости, вводу новых рабочих мест, в связи с направлениями развития предприятия.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Применять для работников предприятия в качестве минимальной гарантии по оплате труда при соблюдении установленной законодательством РФ продолжительности рабочего времени и выполнении своих трудовых обязанностей (норм труда) величину тарифной ставки 1 разряда.

6.2. Размер заработной платы работников определять в соответствии с Положением об оплате труда (другими локальными нормативными актами), установить конкретные размеры (тарифных ставок, окладов, должностных окладов, базовых, базовых должностных окладов, базовых ставок) заработной платы по подразделениям организации, категориям работников и профессиям.

В бюджетных организациях оплата труда осуществляется на основе ЕТС. Тарифные ставки и коэффициенты устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ и соответствующими нормативными правовыми актами администрации Алтайского края.

6.3. Производить тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим в соответствии с общими Положениями единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

6.4. Разряды для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих в соответствии с единой межотраслевой тарифной сеткой устанавливать с учетом требований тарифно-квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих.

6.5. Расходы учреждения по оплате труда осуществляются на основании заключенных с работником, договоров (контрактов) в соответствии с трудовым законодательством, в том числе:

- выплаты по: должностным окладам, тарифным ставкам ЕТС, почасовой оплате;
- надбавки за:
 - 1) стаж работы;

- 2) вредные условия труда, согласно перечня должностей, работа которых дает право работникам КГБСУСО «Тальменский психоневрологический интернат» на повышение окладов в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда;
- 3) Для производств, где имеются участки, на которых труд работников носит напряженный характер;
- 4) праздничные и выходные дни,
- 5) другие надбавки,

Надбавки начисляются на оклад или тарифную ставку;

- доплаты: работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещения профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, доплаты начисляются на должностной оклад;

- выплаты: премий, материальной помощи, вознаграждений по итогам работы за год и других выплат поощрительного характера;

- оплата ежегодных отпусков, учебных отпусков, компенсации за неиспользованный отпуск;

- выплата районного коэффициента;

- выплаты стимулирующего характера.

6.6. Работнику производятся выплаты в следующих размерах при наличии экономии фонда заработной платы:

Наименование выплат	Размер выплат	Фактор, обуславливающий получение выплат
районный коэффициент	15% к начисленной заработной плате	расположение рабочего места в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и Алтайского края
оплата труда в условиях отклоняющихся от нормальных	50% часовой тарифной ставки, оклада, за каждый час работы	работа в ночное время

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплат	Условия получения выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплат
1. Надбавка за стаж непрерывной работы	Выплата осуществляется при достижении необходимого количества лет непрерывного стажа	нет	ежемесячно	До 30% должностного оклада
2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы	При отсутствии нарушений исполнительской и трудовой дисциплины		ежемесячно	До 100 процентов
3. Ежемесячные надбавки за	- результативность в оказании гарантированных	- Соблюдение стандартов оказания	ежемесячно	До 20000 руб.

качество выполняе ых работ	социальных услуг; - безопасность оказания социальных и медицинских услуг; - обеспечение контроля за соблюдением правил внутреннего распорядка проживающими гражданами пожилого возраста и инвалидами	социальной и медицинской помощи; соблюдение санитарно эпидемиологическ ого режима в учреждении; - Организация и проведение лечебно- оздоровительных мероприятий; соблюдение норм физиологического питания; - Обеспечение равной доступности всем проживающим гражданам пожилого возраста и инвалидом полного спектра гарантированных социальных услуг; - Соблюдение лечебно- охранительного режима в учреждении, санитарно- эпидемиологическ ого режима; - Контроль побочных эффектов и осложнений в применении лекарственных средств и других процедур; - Обеспечение контроля за соблюдением правил внутреннего распорядка проживающими гражданами пожилого возраста и инвалидами; - Своевременное прохождение		
---	---	---	--	--

		курсов повышения квалификации, инструктажей и т.п.; - Исполнительская дисциплина; - Отсутствие обоснованных жалоб; положительная оценка работы сотрудника со стороны потребителей услуг.		
1. Премияльные выплаты: - по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) при наличии экономии фонда заработной платы.	-надлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией; -отсутствие нарушений со стороны работника правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, требований охраны труда; -своевременное и четкое выполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения и (или) руководителя структурного подразделения.	- результаты работы интерната; - успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей; - применение в работе современных форм и методов организации труда; - в связи с профессиональными или другими государственными праздниками. - достижения и личный вклад в развитие учреждения;	- месяц -квартал - полуго- дие - год	До 10 должностных окладов До 10 должностных окладов До 10 должностных окладов До 10 должностных окладов
2. Премии за особые достижения в труде выплачиваются единовременно	- выплата осуществляется при достижении необходимого количества лет непрерывного стажа	- в связи с выходом на пенсию (достижении возраста для женщин 60 лет и мужчин 65 лет) при условии, что работник отработал в учреждении не менее одного года;		До 5 должностных окладов

		- в связи с юбилейными датами (достижение возраста 50 лет для женщин и мужчин) при условии, что работник отработал в учреждении не менее одного года; - лицам, награжденным почетными грамотами, благодарственным и письмами; - к праздничным датам «День социального работника»; - за укрепление имиджа учреждения.		
--	--	---	--	--

6.7. Оплата при суммированном учете рабочего времени (средний, младший медицинский персонал, работники столовой, вахтеры обслуживающий персонал и т.д.) производится за фактически отработанные часы, согласно графика выходов, в пределах нормативного фонда оплаты труда, на период болезни и ежегодных отпусков.

6.8. Расходы по оплате дополнительных выплат и компенсаций, осуществляются учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе:

- суточные при служебных командировках;
- ежемесячные пособия на ребенка;
- другие аналогичные расходы.

В состав других аналогичных расходов, учитываются:

- ежемесячные компенсационные выплаты работодателем назначаемые и выплачиваемые находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и находящимся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- суммы возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки по коммунальным услугам медицинским работникам, проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Алтайского края.

6.9. Работнику производится возмещение расходов связанных с прохождением им профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.10. Согласно письма Минфина России от 1 апреля 2005 г. № 02-14-10/607 бюджетное учреждение осуществляет расходы в рамках государственного социального страхования, оплачиваемые за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации штатным работникам, которые в том числе включают в себя:

- пособия по временной нетрудоспособности;
- пособия по беременности и родам;

- единовременные пособия при рождении ребенка;
- возмещение стоимости гарантированного перечня услуг и социальные пособия на погребение;
- пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в соответствии с Федеральным законом от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»;
- уплата налога на доходы физических лиц с пособий по временной нетрудоспособности, за исключением пособий за первые два дня временной нетрудоспособности, оплачиваемых за счет средств работодателя.

6.11. Пособия по социальной помощи населению» отражаются расходы за счет средств соответствующих бюджетов по реализации мер государственной социальной защиты, установленной законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации на:

- выплату в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией организации;
- исходя из положений письма Минфина России от 1 апреля 2005 г. № 02-14-10/607 по рассматриваемой подстатье 262 ЭКР также отражаются расходы в пределах лимита бюджетных ассигнований на:
- выплату единовременных пособий при увольнении.

6.12. В целях реализации требований действующего законодательства о производстве расчетов с работниками по оплате труда, выплаты заработной платы производятся не реже двух раз в месяц.

6.13. Выплата заработной платы за первую половину месяца, производится 17 числа месяца, за вторую половину месяца - 2 числа месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается на уровне 50% от минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента, исчисленных исходя из количества фактически отработанных дней, до дня выплаты заработной платы (для рабочих-сдельщиков - выполненного объема работ).

6.14. Работу в сверхурочное время, в праздничные дни оплачивать в соответствии со ст. 152-153 Трудового Кодекса РФ.

6.15. В случае нехватки финансовых средств на предприятии частичную оплату труда производить в одинаковом размере для всех работников, включая руководителей, от установочных окладов.

6.16. При несвоевременной выплате работникам заработной платы руководителю она также не выплачивается до погашения задолженности по организации.

7. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

7.1. Работодатель поощряет получение работниками дополнительных профессий, повышение квалификации, переподготовку.

7.2. Врачи и старший медицинский персонал обязаны своевременно проходить повышение квалификации.

7.3. При наличии средств, работники направляются на курсы повышения квалификации, перетарификацию. При этом за ним сохраняется рабочее место, средняя заработная плата.

7.4. Работодатель вправе поощрить работника, добросовестно выполняющего свои трудовые обязанности, выдачей премии, почетной грамотой, награждением ценным подарком, представлением к званию лучшего по профессии.

7.5. Работодатель вправе заключить с работником договор на профессиональное обучение (переобучение) без отрыва от работы.

7.6. Ученический договор является дополнительным к трудовому договору и регулируется Трудовым Кодексом РФ (глава 32).

7.7. Работникам дома-интерната, обучающимся в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, предоставляются все гарантии и компенсации, установленные Трудовым Кодексом (глава 26).

7.8. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, распространяются на работников, совмещающих работу с обучением в учреждениях, не имеющих государственной аккредитации.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. В области охраны труда и техники безопасности стороны договорились о тесном сотрудничестве и четком соблюдении всех норм и требований законодательства РФ,

8.2. Стороны исходят из того, что Профком вправе производить экспертизу условий работы с целью выявления их влияния на здоровье и работоспособность работника. Для этого он вправе привлекать специализированные организации и соответствующих специалистов

8.3. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать безопасность работников при выполнении ими своих трудовых обязанностей;
- Информировать об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, и компенсациях;
- Ознакомить работника с требованиями охраны труда, проводить все виды инструктажей;
- Проводить обязательные медицинские осмотры;
- Обеспечить работников средствами индивидуальной и коллективной защиты. Обеспечить их ремонт, стирку, сушку и дезинфекцию за счет собственных средств;
- Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- Осуществлять обязательное медицинское страхование работников;
- Выполнять предписания государственных органов РФ в области охраны труда и техники безопасности;
- Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка;
- Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;
- Проводить расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний совместно с представительным органом работников;
- Разрабатывать и утверждать с учетом мнения представительного органа работников инструкции по охране труда и технике безопасности для работников;
- Выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых механических работ, внедрению новых технологий;
- Выполнять другие требования действующего законодательства РФ и международного права;
- Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, денежные средства;

8.4. Работодатель имеет право:

- Требовать от работников выполнения инструкций и требований по охране труда;
- Не допускать к работе работника не прошедшего обязательный медицинский осмотр или отказывающегося от его прохождения;
- Не допускать к работе работников не прошедших инструктаж или отказывающихся от его прохождения;
- Лишить работника премии либо части ее за нарушение требований охраны труда;
- Проводить проверку знаний охраны труда и техники безопасности работников;
- Проводить проверку знаний работников на предмет соответствия занимаемой должности с соблюдением требований законодательства;

8.5. Работник обязан:

- Соблюдать инструкции и требования охраны труда;
- Немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении своего здоровья;
- Проходить первичные и периодические медицинские осмотры;
- Нести ответственность за нарушение требований охраны труда;
- Возмещать причиненный ущерб работодателю, другим работникам, третьим лицам в соответствии с требованиями законодательства;

8.6. Работник имеет право:

- На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- На обязательное социальное страхование;
- На получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о компенсациях, связанных с этим;
- Отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для своей жизни и здоровья либо жизни и здоровья других людей вследствие нарушения требований охраны труда;
- На обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- На участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте;
- На возмещение вреда в случае причинения ущерба его жизни, здоровью или имуществу;
- Другие права и компенсации в соответствии с действующим законодательством о труде;

8.7. Стороны договорились о создании комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.8. Расследование несчастных случаев на производстве производится в соответствии с нормами и требованиями трудового законодательства о труде;

8.9. Несчастным случаем на производстве считается событие, в результате которого работником было получено увечье или иные телесные повреждения (травмы), произошедшие:

- При непосредственном исполнении трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя, в том числе во время служебной командировки;
- На территории организации, других объектах и площадях, закрепленных за организацией,
- При следовании к месту работы или с места работы на транспорте работодателя или сторонней организации,
- При привлечении к участию в ликвидации последствий катастроф, аварий и других чрезвычайных ситуаций.

8.10. Ответственность за оформление материалов расследования и их учет несет инженер по охране труда и технике безопасности либо лицо его заменяющее.

9. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

9.1. На предприятии ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, в ночное время. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы.

9.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Беременным женщинам предоставляется право перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на удобное ей время.

9.3. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

9.4. Беременной женщине предоставляется отпуск по беременности и родам и все связанные с этим гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

9.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению

9.6. Работники, в возрасте до восемнадцати лет, принимаются на работу только после прохождения обязательного медицинского осмотра.

9.7. Работникам, в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в любое время по истечении 6 месяцев с начала работы.

9.8. Работники, в возрасте до восемнадцати лет, не направляются в служебные командировки, не привлекаются к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие дни.

9.9. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников, в возрасте до восемнадцати лет, сокращается на 4 часа в неделю. Нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной сокращенной продолжительности рабочего времени.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА

10.1. Работодатель обязан возместить работнику:

- не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работодателем Работника возможности трудиться;
- ущерб, причиненный имуществу, жизни и здоровью Работника, по вине Работодателя, - в полном объеме по рыночным ценам;
- моральный вред (по решению суда).

10.2. Материальная ответственность Работника за вред, причиненный имуществу

Работодателя, может быть:

- обычная - в пределах среднего месячного заработка,
- полная - возмещение ущерба в полном объеме.

10.3. С работниками, которые непосредственно обслуживают или используют денежные, товарные ценности или иное имущество Работодателя, заключаются договора о полной материальной ответственности (индивидуальной, коллективной) на весь период работы в данной должности.

10.4. Работник обязан дать объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба, причиненного по его вине.

10.5. Работник вправе добровольно возместить ущерб, причиненный имуществу Работодателя.

10.6. Для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения, Работодатель вправе создать специальную комиссию с участием представителя Профкома и соответствующих специалистов.

10.7. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба производится в соответствии с нормами действующего законодательства.

10.8. В случае возникновения разногласий по поводу размера причиненного ущерба, степени вины и другим обстоятельствам, стороны обращаются в комиссию по трудовым спорам.

10.9. Стороны договорились об установлении единовременного денежного пособия работника (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания, полученного при исполнении своих, трудовых обязанностей, в случаях:

- гибели работника - 10 минимальных размеров оплаты труда, а также помощь в организации похорон,
- получения работником инвалидности - 7 минимальных размеров оплаты труда,
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 5 минимальных размеров оплаты труда.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

11.1. Работодатель обязуется при наличии экономии фонда оплаты труда:

1. Оказывать материальную помощь;

№ п/п	Обстоятельство	Сумма материальной помощи	Примечание
1	Смерть работника, близкого родственника (супругов, детей, родителей, родных братьев, сестер)	5000-00 (пять тысячи) рублей	
2	Стихийное бедствие (пожар, наводнение и т.д.)	5000-00 (пять тысячи) рублей	
3	Занесение на доску почета	3000 (три тысячи) рублей	1 раз в год

- Материальная помощь оказывается работникам при наличии экономии фонда оплаты труда.
 - Материальная помощь оказывается по заявлению работника при наличии обстоятельств, перечисленных в п. 1 настоящей статьи, на основании приказа по дому-интернату.
 - К заявлению работника на материальную помощь в случае смерти близкого родственника прилагается копия свидетельства о смерти.
 - К заявлению работника на материальную помощь в случае стихийного бедствия прилагается документ, подтверждающий наличие прямого действительного ущерба (акт, заключение комиссии).
2. Производить премирование работников;
- Премированию подлежат работники, состоящие в штате (списочном составе) интерната и проработавшие не менее половины периода, за который начисляется премия. По решению директора, по согласованию с профкомом премия может быть выплачена работнику, проработавшему менее половины периода.
 - Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда по результатам работы за месяц, квартал, год, а также единовременно. Основными показателями премирования являются: результаты работы дома-интерната, успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей, применение в работе современных форм и методов организации труда, в связи с профессиональными или другими государственными праздниками.
 - Директор дома-интерната по согласованию с профкомом, при наличии экономии фонда оплаты труда может дополнительно премировать любого работника дома-интерната за особый трудовой вклад в деятельность дома-интерната (индивидуальная премия).
 - Источником премирования работников интерната является экономия по фонду заработной платы.
 - Премирование работников интерната производится в соответствии с их индивидуальным трудовым вкладом, качеством выполняемых функций, уровнем квалификации и конкретным вкладом в результаты работы за отчетный период.
 - Директору предоставляется право частично или полностью лишать вознаграждения за общие результаты работы по итогам за период. Перечень причин, в связи с которыми вознаграждение уменьшается или не выплачивается полностью:
 - объявленное приказом замечание - 50%,
 - объявленный приказом выговор - 100%; появление на работе в нетрезвом виде - 100%,
 - прогул-100%,
 - однократное нарушение СНИП - 20%;
 - неоднократные либо грубое нарушение СНИП - 50%; привлечение к административной ответственности - 10-50%; привлечение к уголовной ответственности - 100%;
 - нарушение требований охраны труда и техники безопасности - 50%;
 - грубые нарушения требований охраны труда и техники безопасности - 100%;
 - причинение материального ущерба организации - 100%;
 - нарушение установленных администрацией требований в оформлении документации - 50%;
 - нарушение сроков выполнения и сдачи работ установленных приказами администрации - 100%;
 - нарушение требований пожарной безопасности - 100%.

- Частичное, либо полное лишение премии оформляется приказом с указанием причин.
 - Премия, выплачиваемая по данному положению, учитывается при исчислении среднего заработка работников.
 - Премирование директора, главного бухгалтера, заместителя директора, заместителя директора по медицинской части по данному положению производится по решению директора.
3. Награждение ценным подарком производится на основании приказа директора;
- К награждению ценным подарком может быть представлен любой работник дома-интерната вне зависимости от занимаемой должности, материального и семейного положения, дохода или каких-либо других обстоятельств.
 - Награждение ценным подарком производится при наличии экономии фонда оплаты труда.
 - Награждение ценным подарком производится в связи 50-ти летним юбилеем всех работников учреждения, 60-ти (для женщин) и 65-ти (для мужчин) летними юбилеями работников в следующих размерах:

- стаж работы в доме-интернате от 1-го до 3-х лет -	1000 рублей
- стаж работы в доме-интернате от 3-х до 10-ти лет -	1500 рублей
- стаж работы в доме-интернате от 10-ти до 20-ти лет -	2000 рублей
- стаж работы в доме-интернате от 20-ти до 25-ти лет -	2500 рублей
- стаж работы в доме-интернате от 25-ти лет и выше -	3000 рублей
 - Работники, проработавшие в доме-интернате менее 1 года, ценными подарками не награждаются.
 - Настоящее положение распространяется на заместителя директора, заведующего медицинским отделением, главного бухгалтера.
- 11.2. Работодатель при наличии возможности обеспечивает доставку работников на работу и с работы транспортом интерната.
- 11.3. Оказывать помощь неработающим пенсионерам, ушедшим с предприятия на пенсию, предоставлением транспорта, земли для посадки картофеля и т.д.

12. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

- 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. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма в доме-интернате.

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 рассматривается комиссией по трудовым спорам, утвержденной приказом директора.
- Стороны договорились обучить членов КТС, оказывать помощь в организации их работы.
- 13.2. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу заключения, изменения и выполнения коллективного договора.
- 13.3. Требования трудового коллектива к работодателю по спорным вопросам формируются и утверждаются на общем собрании большинством голосов членов данного коллектива, и в письменной форме направляются работодателю. Дальнейшее разрешение трудового спора идет в соответствии с федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».
- 13.4. При условии выполнения обязательств коллективного договора в течении срока его действия работники и их представительные органы обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста вплоть до забастовок.

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 трудового коллектива 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.

14.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора или нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

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 к коллективному договору производится только по взаимному согласию между сторонами 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 приостановления работы (забастовку).

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

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

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