

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ

Председатель Совета
трудового коллектива
ГБУ «КЦСОН Лукояновского
района»

Приданова
Н.И. Приданова
«11» *июня* 2022г.
(печать)

Лукоянов 1028
ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор ГБУ «КЦСОН
Лукояновского района» 14.11.22



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ ЛУКОЯНОВСКОГО РАЙОНА»
НА 2022-2025 годы

Г. Лукоянов
2022г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата	06.11.2022г. № 1001/21-11
и	рекомендован
наименование	руководителя управления
должность	А.М. Сардиния

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Лукояновского района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель, в лице директора Королевой Ольги Александровны (именуемого в дальнейшем «Работодатель»), и работники в лице избранного представителя совета трудового коллектива — Придановой Натальи Ивановны (именуемый далее — представитель работников).

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ: Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Нижегородской области «О социальном партнёрстве» и другими федеральными и областными законодательными нормативно-правовыми актами.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами сроком на три года и сохраняет своё действие в случае смены руководителей организации, изменения наименования организации.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

В случае изменения законодательных норм, хозяйственного финансового состояния учреждения стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения протоколно, через совместную комиссию, после переговоров или на собрании трудового коллектива, по желанию любой из её сторон.

1.8. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путём переговоров. Стороны обязуются делать всё, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения согласительным путём.

1.9. Основные права и обязанности работников и работодателя определяются в соответствии с действующим законодательством.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Работодатель заключает с работником трудовой договор на неопределенный срок, за исключением случаев, которые четко определяет ст. 59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Учреждения.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. Основаниями прекращения трудовых отношений являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

2.8. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

2.9. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.10. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 15 лет.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.11. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации). Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности — трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования — средства организации).

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.14. В случае массового увольнения работников или сокращения численности штата работодатель может ввести режим неполной рабочей недели (неполного рабочего дня).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя

выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.3. В исключительных случаях для срочного выполнения неотложных, особо важных поручений отдельные работники могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни в порядке, установленном действующим законодательством.

3.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

4.ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.2. Продолжительность рабочего дня и обеденного перерыва определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Ежегодно не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников график предоставления ежегодных отпусков, составленный с учетом мнения работников, на следующий год. В случае несвоевременного уведомления работником службы кадров о намерениях, пожеланиях и потребностях, очередность предоставления отпусков определяется кадровой службой самостоятельно. Если между работниками возник конфликт относительно очередности отпусков, время использования отпуска устанавливается Работодателем директивно с учетом специфики работы Учреждения.

4.4. Работник вправе использовать ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. Утвержденный график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

4.6. Работникам, которым установлен Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором ненормированный рабочий день предоставляется в качестве компенсации за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью:

директору - 5 календарных дней;

главному бухгалтеру, заместителям директора - 4 календарных дня;

Заведующим отделениями - 3 календарных дня;

водителям — 4 календарных дня;

4.7. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

а) женщины, имеющие 2 или более детей в возрасте до 12 лет;

б) один из родителей (опекун, попечитель, приемные родители), воспитывающий ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;

в) родители (опекуны, попечители) - для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности;

г) одинокие родители воспитывающие ребёнка в возрасте до 14 лет;

д) работники при наличии у них путевок на лечение.

Категории работников, пожелания которых относительно времени использования отпуска должны выполняться в обязательном порядке при условии предоставления документов, подтверждающих наличие обстоятельств, дающих им право использовать отпуск в удобное для них время:

- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (период нахождения жены в отпуске по беременности и родам);

- работники в возрасте до 18 лет;
- работники — совместители (во время использования отпуска по основному месту работы);
- граждане, награжденные знаком «Почётный донор России», «Почётный донор СССР»;
- работник, супруг которого является военнослужащим (время использования отпуска супруга-военнослужащего).

4.8. Работодатель с согласия работника может приказом отозвать последнего из отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника:

- либо в удобное для него время в течение текущего года;
- либо в следующем рабочем году путём присоединения к отпуску за следующий рабочий год.

4.9. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые краткосрочные отпуска в связи:

- а) с личным бракосочетанием — 3 календарных дня;
- б) со смертью близких родственников (супруг, супруга, родители, родные сестры и братья, дети) - 3 календарных дня;
- в) с рождением ребенка (отцу) — 1 календарный день;
- г) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка, поступающего в первый класс — 1 календарный день (1 сентября);
- д) с бракосочетанием детей — 3 календарных дня.

4.10. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы (не более 2 часов в неделю).

4.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы по основаниям, предусмотренным ст. 128 ТК РФ.

4.12. Работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы или удовлетворяет его просьбу об увольнении по собственному желанию в указанный им срок по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. При этом вопрос о том, является ли причина, вызвавшая просьбу работника об отпуске, уважительной, решается работодателем.

4.13. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

5.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим и недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации
- недопущение работников, занятых на работах, связанных с движением транспорта, к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (предрейсовых и послерейсовых), а также в случае медицинских противопоказаний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.4. Работники обязаны:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
 - немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в течение рабочего дня;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.7. Работодатель предпринимает следующие информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников Учреждения:

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.);
- консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустраиваемыми;
- включение в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ.

6. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

6.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Работодатель производит возмещение вреда, причиненного работникам увечьем,

профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей в размерах, установленных законодательством.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ и ТК РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.2. Работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в размере, определённом законодательством.

7.3. Работодатель оказывает Работнику, при наличии экономии фонда заработной платы, единовременную материальную помощь в размере:

- 7.3.1. при чрезвычайных ситуациях (пожар, стихийные бедствия и др.), повлекших порчу или утрату имущества – 15000 рублей;
- 7.3.2. в связи с рождением ребёнка – 7000 рублей;
- 7.3.3. в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, родные братья и сестры) – 8000 рублей;
- 7.3.4. в связи с болезнью Работника и необходимостью длительного лечения (при наличии подтверждающих документов) – 6000 рублей;
- 7.3.5. в связи с бракосочетанием работника – 5000 рублей;
- 7.3.6. в связи со смертью работника – 10000 рублей (выплачивается близким родственникам, производившим похороны)

7.4. Работодатель оказывает при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, разовую материальную помощь к отпуску в размере двух должностных окладов.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

8.1. В области оплаты труда стороны договорились:

8.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

8.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в кассе организации 16 и 1 числа каждого месяца либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

8.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

8.1.4. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, регулируется Положением об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Лукояновского района», которое устанавливается с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст.372 ТК).

8.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

8.1.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.).

8.1.7. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 20 процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

8.1.8. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в том числе:

- за качество выполняемых работ,
- за интенсивность и высокие результаты работы,
- за стаж непрерывной работы,
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц и в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются показатели эффективности работы и критерии оценки деятельности работника Учреждения.

Премиальная выплата по итогам работы устанавливается приказом директора Учреждения на основании решения, принятого на заседании Балансовой комиссии и осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Работодатель оказывает работнику премиальные выплаты в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками, размер и порядок которых определяется положением об оплате труда работников Учреждения и выплачиваются за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения.

Праздничными датами являются даты, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации. Профессиональным праздником в системе социальной защиты населения является День социального работника.

8.1.9. Премии не выплачиваются:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет (за исключением работников работающих на условиях неполного рабочего времени);
- работникам, подавшим заявление на прекращение трудовых отношений;
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.

8.1.10. Вопрос о выделении Работнику материальной помощи выносится на решение балансовой комиссии.

8.2. Гарантии и компенсации.

8.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную

регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.