

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«МОСЕЙКОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»
на 2021-2023 гг.**

Казенное учреждение Вологодской области
«Центр занятости населения
Вологодской области»
И. Конева ул., д. 15, г. Вологда, 160025
Тел: 73-96-39, Факс: 74-28-96
**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**
ПРОЕДЕНА «25» 02 2021 г.
ЗА № 10 ВМР

Принят на общем собрании (конференции)
работников
АУ СО Вологодской области «Мосейковский
психоневрологический интернат»
«19» февраль 2021 г.

От работодателя:
Руководитель АУ СО Вологодской области
«Мосейковский психоневрологический
интернат»



Н. Власов

2021 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
АУ СО Вологодской области «Мосейковский
психоневрологический интернат»



В.А. Калининская

2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. **Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками предприятия в организации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора является АУ СО Вологодской области «Мосейковский психоневрологический интернат» в лице директора Власова Игоря Николаевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и Профсоюзный комитет в лице председателя Калининской В.А., действующей от имени Работников учреждения.

Действие коллективного договора распространяется на работников учреждения, работающих на момент заключения договора, и вновь принимаемых независимо от членства в профсоюзе.

1.3. Предметом настоящего договора является преимущественно-дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальным и жилищно-бытовым обслуживанием работников учреждения.

1.4. Главной целью коллективного договора является создание оптимальных условий для труда работников, направленного на улучшение условий жизни проживающих в интернате получателей социальных услуг.

1.5. Коллективный договор заключается на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует в течение этого срока. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.6. Работодатель признает Профсоюзный комитет, как организацию, представляющую интересы работников АУ СО Вологодской области «Мосейковский психоневрологический интернат» при ведении коллективных переговоров. На общем собрании (конференции) коллектива, работники, не являющиеся членами профсоюза, поручают представление своих интересов указанной профсоюзной организации.

1.7. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока действия производятся по согласованию сторон, подписавших договор, после обсуждения на расширенном заседании (конференции) Работодателя и Профсоюзного комитета.

1.8. Текст коллективного договора Работодатель и Профсоюзный комитет публикует после его подписания и доводит до сведения каждого работника. Вновь принятых работников Работодатель и Профсоюзный комитет знакомит с коллективным договором.

1.9. Работодатель и Профсоюзный комитет контролирует выполнение коллективного договора, отчитываются о его выполнении по итогам года на конференции трудового коллектива.

1.10. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать представления Профсоюзного комитета и в случае невыполнения или надлежащего выполнения Положений коллективного договора виновные несут дисциплинарную, материальную ответственность на основании действующего законодательства.

1.11. Работодатель и Профсоюзный комитет не менее 2-х раз в год проводят совместное заседание по результатам выполнения коллективного договора.

1.12. Производственные конфликты, возникающие между Работником и Работодателем учреждения по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, рассматриваются на комиссии по трудовым спорам.

1.12.1. Численность, состав комиссии и срок ее полномочий определяются общим собранием (конференцией) трудового коллектива; работник имеет право в 3-х месячный срок со дня, когда узнал о нарушении своих прав обратиться в комиссию. Трудовой спор рассматривается комиссией в 10-дневный срок в присутствии работника, подавшего заявление и представителя Работодателя;

1.12.2. Комиссия по трудовым спорам в своей работе руководствуется ст. ст. 381-390 ТК РФ.

II. УСЛОВИЯ ТРУДА

ПРИЕМ НА РАБОТУ И УВОЛЬНЕНИЕ.

2.1. Стороны, исходя из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.2. Прием на работу оформляется приказом директора интерната, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия трудового договора.

Прием на работу осуществляется при наличии свободных рабочих мест, лиц, не моложе 18 лет.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется вновь принятому работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин, то договор аннулируется согласно ст. 61 ТК РФ.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей — не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор при неудовлетворенном результате испытания до истечения срока испытания, без учета мнения профсоюзного органа (ст.71 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по

сравнению с действующим трудовым законодательством. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только

по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

2.3. При приеме на работу Работодатель знакомит работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором, проводит инструктаж по технике безопасности и пожарной безопасности.

2.4. Трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе работника, который предупреждает об этом Работодателя письменно за 2 недели или по инициативе Работодателя, согласно трудового законодательства РФ (ст.80 ТК РФ).

2.5. Дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины применяется Работодателем не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка в соответствии со ст. 192-193 ТК РФ.

2.6. Отсутствие работника на рабочем месте, без уважительной причины более 4-х часов подряд, расценивается как прогул.

2.7. Отстранение от работы допускается в следующих случаях:

- появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;
- не прошедшие в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, техники безопасности;
- при выявлении, в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в других случаях, предусмотренным нормативными актами и трудовым кодексом РФ.

Во всех случаях днем увольнения работника считается последний день его работы.

2.8. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.1. и 72.2. ТК РФ.

Перевод работника на другую работу влекущий за собой изменение трудовых функций или существенное изменение условий трудового договора допускается только по соглашению сторон (согласно ст. 72 ТК РФ) и личному заявлению работника.

2.9. Перевод работника на другую работу внутри учреждения осуществляется в соответствии со статьям 72, 72.1, 72.2 Трудового кодекса.

2.10. Отдельным категориям работников АУ СО Вологодской области «Мосейковский психоневрологический интернат», труд которых связан с особенностями выполняемой работы, в соответствии с действующим законодательством установлен сокращенный рабочий день, сокращенная продолжительность рабочей недели (Приложение № 2).

2.11. Доставка персонала учреждения осуществляется бесплатно служебным транспортом АУ СО Вологодской области «Мосейковский психоневрологический интернат».

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность не может быть более 40 часов в неделю согласно ст. 91 ТК РФ, из них:

- для отдельной категории (врачи, средний и младший медицинский персонал, женщины, работающие в сельской местности) 36 часов.

- для лечебно-восстановительного отделения – 30 часов в неделю,

- для врача-стоматолога – 33 часов в неделю.

Режимы труда и отдыха, предусмотренные для различных категорий работников установлены в правилах внутреннего трудового распорядка АУ СО Вологодской области «Мосейковский психоневрологический интернат» (Приложение № 14).

3.3. Перерывы для отдыха и питания работников в непрерывном режиме работы предоставляется, каждые 4 часа после начала смены по 20 минут, в выделенном для этих целей помещении. При этом предоставленные перерывы включаются в рабочее время. Учитывая условия труда связанные с обслуживанием людей с ограниченными возможностями, перерыв, работающим на смене предоставляется с условием пребывания другого персонала на отделении.

3.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений, в соответствии со ст. 113 ТК РФ. При данном привлечении к работе работник выполняет свои трудовые функции.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их личного согласия при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 113, 153 ТК РФ).

3.4.1. В целях соблюдения противопожарной безопасности, обеспечения своевременного реагирования в случае возникновения чрезвычайной ситуации в период выходных и нерабочих праздничных дней осуществляется привлечение работников к дежурству на дому с их письменного согласия с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При данном привлечении к дежурству работник не выполняет свою трудовую функцию. Допускается дежурство на дому чаще одного раза в месяц. Продолжительность дежурства на дому не может превышать 24 часов. Дежурства на дому в выходные и праздничные дни, по желанию работника, компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отпуска той же продолжительности, что и дежурство. Компенсация в денежной форме не предусмотрена.

Оплата производится за фактически отработанные часы, проведенные на рабочем месте, в случае выезда сотрудника на работу согласно ст. 153 ТК РФ.

3.4.2. При работе в непрерывном режиме, праздничные дни включаются в месячную норму рабочего времени с оплатой в двойном размере.

3.5. Медицинские работники и обслуживающий персонал, работающие в непрерывном режиме, работают по графику, определяемому правилами внутреннего распорядка. Графики составляются ответственными лицами структурных подразделений, утверждаются и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.6. Ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов. Работа в ночное время определяется ст.96 ТК РФ. Смена не должна превышать 12 часов в сутки. По производственной необходимости, с согласия работника продолжительность смены может устанавливаться до 24 часов с последующим предоставлением выходных дней составляющих не менее 48 часов.

3.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92 ТК РФ (Приложение № 2):

- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю.
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю.

3.8. Работники, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком, имеют право работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 256 ТК РФ).

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 установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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 (ст. 93 ТК РФ)

3.9. Для работников, работающих в непрерывном режиме по утвержденным графикам, ведется ежеквартальный суммированный учет рабочего времени. Табеля рабочего времени ведутся по всем категориям работников, составляются и сдаются не позднее 25 числа каждого месяца. Утверждаются директором учреждения.

3.10. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен Приложением № 16. Учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником фиксируется в журнале учета такого времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

3.11. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника ст. 60.2 ТК РФ.

3.12. Для обеспечения выполнения работ меньшей численностью работникам, по личному заявлению, может устанавливаться доплата за расширение зоны обслуживания.

Размеры доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3.13. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться:

- по инициативе работника на основании личного заявления – совместительство согласно ст. 60.1., 282ТК РФ;

- по инициативе работодателя, т.е. сверхурочная работа - до 120 ч. в год согласно ст.99 ТК РФ.

3.14. Вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивного которых неодинаково в течение рабочего дня (смены), рабочие день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Разделение рабочего времени на части работодателем производится на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 105 ТК РФ).

3.15. При служебных командировках оплата найма жилого помещения производится по фактическим расходам с приложением подтверждающих документов.

3.16. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

IV ТРУДОВОЙ ОТПУСК

4.1. Работникам, с которыми заключен трудовой договор, гарантируются установленные Трудовым кодексом, федеральными законами перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; оплачиваемый ежегодный и дополнительный отпуск (Приложение № 1) (статья 107 ТК РФ).

4.2. График отпусков утверждается ежегодно за 2 недели наступающего года и доводится до всех работников. График отпусков является обязательным для исполнения работников и работодателя. Отступление от графика допускается по взаимному согласованию при возникновении непредвиденных обстоятельств и с учетом не допущения сбоев в работе интерната.

4.3. Работодатель обязуется соблюдать порядок предоставления отпусков в соответствии с утвержденным графиком. Работодатель совместно с руководителями подразделений извещает работников о предоставлении отпуска письменным извещением за 2 недели.

4.4. В случаях увольнения, работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

4.5. 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.

При предоставлении отпуск исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются согласно ст. 120 ТК РФ.

4.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодно оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающих 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им, установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу вредными и (или) опасными условиями труда включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (Приложение № 3).

4.7. На время отпуска за работником сохраняется место работы, обусловленное трудовым договором. В тоже время сам работник в установленном порядке может подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в соответствии с трудовым законодательством РФ (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- по соглашению сторон, работникам, имеющих детей-первоклассников – 1 календарный день.

4.9. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

4.10. По желанию работника ему предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней:

- имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- в случае тяжелого заболевания близкого родственника;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы; работникам, осуществляющим уход:
 - за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше;
 - за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста.

4.11. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

V. ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда - это система законодательных актов, социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами в рамках выделенных денежных ассигнований обязуется обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией, необходимой мебелью, канцелярскими принадлежностями для исполнения ими трудовых обязанностей и создания условий безопасности труда.

5.2. Работодатель приказом по учреждению назначает лиц ответственных за охрану труда (далее – ОТ), пожарную безопасность и гражданскую оборону.

5.3. Ответственный по охране труда (специалист по охране труда) обязан обеспечить проведение обучения, инструктажей и проверки знаний работников в сроки, обусловленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

5.4. Работник в свою очередь должен бережно относиться к материальным ценностям, использовать их по назначению и в соответствии с технической документацией содержать в порядке рабочее место.

Работник и работодатель в установленные сроки выполняют мероприятия по охране труда и пожарной безопасности, предусмотренные планом мероприятий. Ежегодно проводить замеры в соответствии с гигиеническими критериями для оценки физических факторов на каждом рабочем месте. О соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и планом производственного контроля знакомить каждого работника.

5.5. Все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности учреждения, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности организации и утвержденной в установленном порядке работодателем (или уполномоченным им лицом).

Кроме вводного инструктажа по охране труда, проводятся первичный инструктаж на рабочем месте (проводится со всеми вновь принятыми в организацию работниками; с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы; с командированными работниками сторонних организаций; обучающимися образовательных учреждений, проходящими производственную практику), повторный (не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте), внеплановый и целевой инструктажи.

5.6. Один раз в год проводить учебу по противопожарной безопасности и гражданской обороне. Каждый работник должен уметь правильно принять решение в чрезвычайных ситуациях, возникновения загорания, знать правила использования огнетушителя.

Ежегодно проводить обучение и проверку знаний по охране труда согласно перечня профессий.

5.7. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обеспечить проведение предварительных периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда". Лица не достигшие возраста 21 года, проходят периодический медицинский осмотр ежегодно. Периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников (Приложение № 4), подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам (далее - поименные списки), с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ. Список контингента, разработанный и утвержденный работодателем, в 10-дневный срок направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

5.8. По каждому несчастному случаю на производстве обязательно создается комиссия по расследованию причин и разработке мероприятий. Каждый несчастный случай на производстве оформляется актом.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами:

- Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";
- Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования".

5.9. Работодатель обязуется соблюдать требования профсоюзного комитета по устранению нарушений, связанных с охраной труда. Вопросы охраны труда рассматриваются на совместных заседаниях не реже 1 раза в 6 месяцев.

5.10. Охрана труда женщин:

Женщины со времени установления беременности переводятся на работы не связанные с работами на персональных электронно-вычислительных машинах (ПЭВМ), или для них ограничивается время работы с ПЭВМ, не более трех часов за рабочую смену, при условии соблюдения гигиенических требований установленными санитарными правилами.

Не применять труд женщин на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019 г. N 512н.

5.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, сокращенная рабочая неделя по перечню профессий и должностей (Приложение № 2);
- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей (Приложение № 5);
- льготное пенсионное обеспечение (Приложение № 6).

5.12. Соглашение по охране труда (Приложение № 7).

5.13. В качестве приложения перечень профессий которым положено бесплатная выдача смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (Приложение № 8).

5.14. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;
- в случае профессионального заболевания внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;
- компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.15. Работодатель обязан:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;

средствами индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

приобретение за счет средств работодателя специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 9);

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказание пострадавшим первой неотложной помощи;

расследование в установленном Правительством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

ознакомление работников с требованиями охраны труда.

5.16. Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и 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 на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

VI. ПРИРОДООХРАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

6.1. Организация правильного сбора и мест временного накопления отходов, контроль и первичный учет их движения.

6.2. Своевременная дезинфекция медицинских отходов с дальнейшей передачей специализированным предприятиям для размещения на полигоне.

6.3. Своевременная передача всех видов отходов специализированным организациям в соответствии с договорами на оказание услуг.

6.4. Недопущение фактов сжигания отходов.

VII. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕКТИВА

7.1. Работник обязан:

Работник, заключивший трудовой договор, срочный трудовой договор с работодателем обязан выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовой инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, согласно профессиональных требований, соблюдать требования санэпиднадзора с соблюдением правил по охране труда, техники безопасности, пожарной безопасности и настоящим коллективным договором.

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- содержать в порядке рабочее место;

- бережно относиться к вверенному государственному имуществу, использовать его строго по назначению;

- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;

- соблюдать и содержать благоприятную трудовую атмосферу труда в коллективе, уважать права друг друга и проживающих в интернате лиц.

7.2. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными актами.

- при сокращении рабочих мест имеет право на один день в месяц для поисков новой работы с сохранением средней заработной платы;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами учреждения, безопасности труда и коллективным договором.

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

- полную достоверную информацию об условиях труда и требования охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном ТК РФ;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке установленном законом;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральным законом.

7.3. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- при сокращении работников предоставлять один день в месяц для поисков новой работы с сохранением средней заработной платы;

- обеспечить безопасность труда;

- обеспечить работников необходимым инструментарием, инвентарем, оборудованием, документацией и иными средствами для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

- вести коллективные переговоры, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих работников за счет средств бюджета, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных органов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным законом;

- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, соглашениями;

- обеспечивать дежурный медицинский персонал питанием в связи с тем, что их работа осуществляется в непрерывном режиме по графику, определенным правилами внутреннего трудового распорядка.

7.4. Работодатель обязуется своевременно оформлять и предоставлять документы в Пенсионный фонд РФ на лиц, выходящих на пенсию, а также лиц, пользующихся правом на трудовую пенсию по старости, назначенную ранее достижения возраста 60 лет мужчинам и 55-ти лет женщинам (ст.ст.27, 28 закона РФ «О трудовых пенсиях в РФ» от 17.12.01 г. №173-ФЗ).

VIII. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется своевременно выдавать заработную плату 10-го и 25-го числа каждого месяца. При совпадении установленного дня с выходным или праздничным днем - выплачивается накануне этого дня.

8.2. При повышении в учреждении должностных окладов средний заработок работника повышается в порядке, определенном Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особом порядке исчисления средней заработной платы».

8.3. Оплата дополнительных отпусков в связи с заочным обучением в размере среднего заработка производится только при обучении в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию на основании справки – вызова. В других случаях – согласно ст.173 ТК РФ.

8.4. Удержание из заработной платы могут производиться по решению суда, актов ревизии финансово-хозяйственной деятельности вышестоящей организации, по личным заявлениям сотрудника и других случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

8.5. Работодатель устанавливает порядок определения размеров должностных окладов работников (Приложение № 10).

8.6. Работодатель определяет порядок установления и определения размеров выплат компенсационного характера работников (Приложение № 11).

8.7. Работодатель устанавливает стимулирующие выплаты с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 12).

8.8. Работодатель оказывает материальную помощь работникам (Приложение №13).

IX. ГАРАНТИИ, ПРАВА, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

9.1. Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе:

- предоставляет профкому и вышестоящим выборным органам Профкома по их запросам необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии интерната;

- обязуется не позднее, чем за 2 месяца представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация предоставляется в соответствующие профсоюзные органы, а также в службу занятости не менее чем за 3 месяца.

- разрешает в рабочее время заседание профсоюзного комитета, проведение вопросов, а также по проведению итогов выполнения коллективного договора, защите прав работников, производственной деятельности организации, охране труда, рассмотрению трудовых споров.

9.2. Работодатель:

- на основании личного заявления члена профсоюза производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет соответствующих выборных органов Профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы;

- при наличии предоставляет бесплатно профкому помещение для работ, средства связи, транспорт для обеспечения их деятельности в интересах членов профсоюза;

9.3. Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав выборных органов Профсоюза:

- Работодатель:

освобождает работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

предоставляет время для прохождения профессиональной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций Профсоюзов, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

при наличии фонда отплаты труда поощрять членов Профсоюза за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

9.4. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет

работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность)

Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы в учреждении, укреплению трудовой и производственной дисциплины;

- проводить работу по защите экономических и профессиональных интересов работников интерната членов Профсоюза;

- представлять и защищать законные права и интересы работников организации в органах законодательной и исполнительной власти;

- руководствоваться ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением сотрудниками учреждения законодательства о труде и об охране труда, социальном страховании.

- оказывать методическую, организационную и правовую помощь членами Профсоюза.

- профсоюзный комитет вправе вынести на совместное обсуждение с администрацией любой вопрос, касающийся социально-экономической защиты прав и интересов членов профсоюза, с целью выработки соглашения, а затем внести его как неотъемлемую часть в действующий договор.

- профсоюзный комитат и Работодатель не реже одного раза в полугодие заслушивает ответственных лиц по выполнению коллективного договора.

9.5. Профсоюзный комитет контролирует работу по обеспечению детей сотрудников путевками в летние оздоровительные лагеря. Свое право работники реализуют посредством подачи заявления на имя директора АУ СО Вологодской области «Мосейковский психоневрологический интернат».

Распределение путевок, осуществляется комиссией созданной приказом директора учреждения, согласно очередности, без всякого ущемления интересов работников интерната.

9.6. При проведении культурно-массовых мероприятий оплата производится:

- работники, являющиеся членами Профсоюза - за счет средств Профсоюза,

- работники, не являющиеся членами Профсоюза - за свой счет.

При наличии средств у учреждения администрация может выделять автотранспорт за счет учреждения на культурно-массовые мероприятия.

9.7. Все вопросы, связанные с изменениями структуры интерната, его реорганизации (преобразования), а так же сокращения численности и штатов рассматривается предварительно совместно с профсоюзным комитетом.

X. МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ

Стороны обязуются:

10.1. Содействовать в организации и проведении тренингов и коррекционной работы по преодолению и профилактике синдрома эмоционального выгорания.

10.2. Награждать работников наградами Учреждения, представлять их к государственным и ведомственным наградам.

10.3. Заносить работников на Доску Почета Департамента социальной защиты населения Вологодской области.

10.4. Организовывать среди работников конкурсы профессионального мастерства, проводить торжественные вечера, мероприятия.

10.5. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

10.6. Обеспечивать развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта в Учреждении. Проводить физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия, пропаганду здорового образа жизни.

10.7. Обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в Учреждении и проводить среди работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни и отказ от вредных привычек.

10.8. Поощрять самообразование работников и создавать для этого условия.

XI. О ВЫДЕЛЕНИИ ЖИЛЬЯ

11.1. Администрация совместно с профсоюзным комитетом интерната ведет списки работников нуждающихся в предоставлении субсидии на строительство или приобретение жилья.

11.2. Распределение жилья осуществляет Департамент социальной защиты населения Вологодской области согласно очередности в соответствии с действующим Жилищным кодексом РФ без всякого ущемления интересов работников интерната.

11.3. Лица, имеющие заключение жилищной комиссии города или района о непригодности жилья для проживания и состоящие на льготной очереди по аварийности пользуются правом внеочередного получения.

XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ В ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Работники, назначенные на руководящие и выборные должности, несут персональную ответственность и отчитываются за выполнение коллективного договора перед работниками.

а) Условия приема на работу и увольнение, правильность предоставления отпуска:

- директор, заместители директора, заведующие отделениями,
- специалист по кадрам,
- юрисконсульт.

б) Условия охраны труда работников, противопожарная безопасность:

- заместитель директора по общим вопросам,
- инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям,
- специалист по охране труда,
- уполномоченные по охране труда.

XIII. ДОСУГ

13.1. Работодатель по просьбе работников выделяет специальные помещения для проведения вечеров отдыха в праздничные даты, чествование юбиляра.

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

14.2. При структуризации интерната, необходимости приведения положения коллективного договора в соответствии с вновь принятым законодательством, иными нормативными актами, соглашения(ми), а также в случаях, связанных с существенными изменениями труда работников – в коллективном договоре вносятся изменения и дополнения.

14.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями действующего коллективного договора.

14.4. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 36-39 ТК РФ.

В течение 3-х дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют комиссию для регулирования.

14.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора будет доведен до сведения работникам на общем собрании (конференции) коллектива.

14.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.