

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

казенного учреждения Воронежской области «Борисоглебский
зональный реабилитационный центр для детей и подростков
с ограниченными возможностями «Журавлик»
на период с 23.09.2015г. по 22.09.2018г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основании Трудового кодекса РФ.

1.3. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются руководитель, именуемый далее "работодатель", который представляет КУ ВО «Борисоглебский зональный реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями "Журавлик", и трудовой коллектив в лице председателя профсоюзного комитета.

1.4. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников Центра, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. Создание благоприятного психологического климата в коллективе. Практическая реализация принципов партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5. Сфера действия договора

Действие коллективного договора распространяется на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы.

1.6. Общие обязательства работодателя, профкома и работников.

Работодатель признает профком единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

Работники обязуются качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; инструкции по охране труда; соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников государственной системы социальной защиты населения Воронежской области (приложение № 7).

II. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 23 сентября 2015г.

2.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора вступить в переговоры о продлении срока действия коллективного договора или заключении на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по письменному соглашению сторон.

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

2.5. При реорганизации учреждения коллективного договора сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

2.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

III. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

3.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности производства, сохранение рабочих мест, повышение (сохранение) материального благополучия каждого работающего.

3.2. Работодатель один раз в год информирует трудовой коллектив о финансовом положении учреждения, изменениях структуры управления, условиях оплаты и труда, перспективах развития. Профком проводит необходимую организационную работу.

3.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно на административном совете учреждения с участием профкома.

3.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация поступает в соответствующие органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

3.5. Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора предоставляются гарантии в соответствии со ст. 261 ТК РФ.

3.6. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации), помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.7. Стороны договорились, что в случае предстоящего увольнения, В связи с ликвидацией, сокращением численности штатов, работники должны быть предупреждены работодателем персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется оплачиваемое время - не более одного дня в неделю или несколько часов в день с сохранением денежного содержания (заработной платы), для самостоятельного поиска работы.

3.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны договорились, что продолжительность работы административно-хозяйственного персонала не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом (приложение №4).

4.2. Продолжительность работы специалистов определяется для медицинского персонала «Законом о здравоохранении», педагогического персонала - «Законом об образовании» и Правилами внутреннего трудового распорядка, для работников, занятых на сменной работе согласно недельной норме рабочего времени (приложение № 4).

4.3. Накануне праздничных, нерабочих дней, при пятидневной рабочей неделе, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.4. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 года на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, его труд оплачивается по более высокой квалификации. Ст. 72 и ст. 150 ТК РФ.

4.5. Стороны предусматривают неуклонное соблюдение законодательство в части:

- обеспечения условий для отдыха всех членов трудового коллектива,
- порядка предоставления и продолжительности ежегодного отпуска,
- условий предоставления и продолжительности отпуска,
- условий предоставления и размера дополнительных отпусков определенным категориям сотрудников,
- льгот при предоставлении отпусков женщинам и подросткам, а также рабочим и служащим, совмещающим работу с обучением.

4.6. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего распорядка (приложение № 6) и графиком работы, утвержденными работодателями.

4.7. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Минимальная продолжительность основного оплачиваемого отпуска для всех работников составляет 28 календарных дней. Работникам, которым в соответствии с законодательством полагается дополнительный отпуск за вредные и опасные условия труда (приложение №1), отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется.

Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиками, утвержденными администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом желания работника не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени предоставления отпуска администрация должна известить работника не позднее, чем за 14 дней до начала отпуска.

4.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (приложение № 1);
- с ненормированным рабочим днем. Продолжительность дополнительного отпуска работников с ненормированным рабочим днем не может быть менее пяти календарных дней и определяется коллективным договором (приложение № 2).

4.9. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Администрация обязана освободить от работы с сохранением заработной платы работников в следующих случаях:

- при посещении лечебного учреждения (если это нельзя сделать в нерабочее время) в соответствии с подтверждающим документом,

- при оформлении документов на пенсию,
- при вызове в суд или другой государственный орган (кроме вызова обвиняемого по уголовному делу).

4.10. Разделение отпуска работников, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой месяц, год по инициативе работодателя, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника и выборного профсоюзного органа.

4.11. В стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью не более 21 календарный день, а для лиц совмещающих работу с обучением, время предоставления по их просьбе без сохранения заработной платы продолжительностью до одного календарного месяца.

4.12. В стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска включаются:

- период временной нетрудоспособности;
- время отпуска по беременности и родам;
- время выполнения государственных и общественных обязанностей.

4.13. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в учреждении может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника, в соответствии с действующим законодательством. К дежурствам могут привлекаться только служащие и специалисты по списку, согласованному с профкомом.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работы, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Руководитель обеспечивает выплату гарантированной заработной платы в установленные сроки в месте выполнения работы. Трудовые доходы максимально не ограничиваются. Заработная плата выплачивается в соответствии с положением по оплате труда (приложение № 8). Работодатель обеспечивает - в 2015-2018 гг. превышение темпов роста заработной платы работников относительно индекса потребительских цен.

5.2. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда, в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения области. При этом размер месячной тарифной ставки 1 разряда (минимального должностного оклада) работников, занятых в нормальных условиях труда, не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, предусмотренных штатным расписанием. Трудовыми договорами (контрактами) могут предусматриваться иные условия оплаты труда, устанавливаемые администрацией по согласованию с работниками.

5.3. Корректировка минимальных окладов работников Центра в сторону повышения может производиться на основании расчётов при увеличении объёмов бюджетного финансирования на оплату труда департаментом социальной защиты Воронежской области

5.4. Администрация учреждения обязуется:

- производить выплату заработной платы не реже 2 раз в месяц, в день и месте,

установленными правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 136 ТК РФ);

- в конце текущего месяца, не позднее, чем за 2 дня до выплаты зарплаты, каждому работнику выдаются расчетные листки с указанием в них состава и размера заработка, произведенных удержаний за месяц;

- заработную плату выплачивать согласно по штатному расписанию,

- при временном переводе работника на другую работу в связи с простоем или производственной необходимостью оплата труда производится в соответствии со ст.72 и ст.152 ТК РФ.

5.5. Стороны пришли к соглашению, что:

- работодатель обязан сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы, в том числе за профсоюзным активом, обучающимся на профкурсах и семинарах при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы;

- работодатель обязан производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки работникам, направляемым на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность;

- работодатель обязан выплату заработной платы за отпуск производить не позднее, чем за 3 дня до его начала;

- работодатель обязуется приказом по учреждению утвердить аттестационную комиссию с включением в ее состав представителя профсоюзного комитета.

5.6. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением законности и справедливости в оплате труда в Центре, выполнением обязательств администрации и положений по оплате труда и социальным компенсациям, принятым настоящим коллективным договором.

VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников, а также возмещение вреда, причиненного здоровью работника, является ее обязанностью и действует в соответствии со ст. 21, ст.212 ТК РФ (приложение № 5).

В этих целях Работодатель обязуется:

- на основе требований действующего законодательства о труде и охране труда, предписаний инспектирующих органов разрабатывать и осуществлять мероприятия по охране труда, выделять на эти цели необходимые средства и материалы,

мероприятия ежегодно согласовываются с профкомом и утверждаются директором,

- обеспечить надлежащее техническое состояние всех рабочих мест и создавать на них условия работы в соответствии с правилами и нормами по охране труда,

- разрабатывать инструкции по технике безопасности, проводить инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда всех работников учреждения,

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний, правил, норм и инструкций по охране труда, обеспечивать постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований охраны труда,

- проводить обучение и аттестацию по технике безопасности работников, обслуживающих медицинское оборудование, оборудование котельной и прачечной,

- с участием представителя профкома расследовать несчастные случаи на производстве в соответствии с требованиями "Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве", принимать необходимые меры для устранения причин, вызывающих несчастные случаи: информацию и отчеты о производственном травматизме и несчастных случаях на производстве по установленной форме направлять главному государственному инспектору по охране труда области и в отдел охраны труда и трудовых отношений КСВ и охране здоровья Администрации города,

- обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты,

- проводить периодически медицинские осмотры за счет работодателя не реже одного раза в год.
- предоставлять работающим на компьютере перерывы продолжительностью 15 минут через каждые 2 часа работы.

6.2. Возмещать вред, причиненный сотруднику увечьем, профессиональным заболеванием либо повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Работники Центра обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности,
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты, бережно относиться и содержать в хорошем состоянии спецодежду и свое рабочее место,
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровья людей.

6.4. Профсоюзный комитет осуществляет:

- контроль за соблюдением законодательных прав и интересов сотрудников в области охраны труда на производстве,
- защиту интересов сотрудников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания не по вине работника

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились, что помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебную командировку в соответствии со ст. 167, ст. 168,
- при совмещении работы с обучением в соответствии со ст. 177,
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника,
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами.

7.2. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора производятся в соответствии со ст. 178, 179, 180, 181.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

8.1. Администрация осуществляет государственное страхование всех работающих на предприятии и в связи с этим обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и в Фонд обязательного медицинского страхования.

8.2. Администрация и профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительной и оздоровительной работы.

8.3. Стороны договорились, что в дополнение государственным минимальным гарантиям, установленным действующим законодательством, в учреждении предусматриваются следующие льготы:

- оказание материальной помощи производится согласно Положению об оплате и стимулирования труда работников учреждения;
- предоставлять оплачиваемые отпуска:
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- на свадьбу молодым и родителям – 3 дня;
- в день знаний 1 сентября матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей (с 1 по 4 класс)

IX. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА (НАЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ СОТРУДНИКОВ)

9.1. Условия найма, увольнения сотрудников Центра, трудовой дисциплины регулируются строго в соответствии с требованиями Трудового законодательства, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и обязательствами настоящего коллективного договора.

Администрация учреждения обязуется:

- нанимаемого в Центр работника знакомить с настоящим коллективным договором до заключения с ним индивидуального трудового договора о приеме на работу,
- трудовой договор (контракт) заключать только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые должны соответствовать положениям настоящего коллективного договора и не должны ухудшать положения работников по сравнению с законодательством,
- пересмотр условий трудового договора (контракта) работника, ранее принятого на работу, производить только с его согласия и в других случаях действующего законодательства. Все изменения оформляются дополнительным соглашением и доводятся до работника под личную подпись.

По соглашению сторон с поступающими на работу пенсионеры по возрасту может быть заключен срочный трудовой договор, ст. 59 ТК РФ.

9.2. Индивидуальные договоры, временные работники.

Трудовые отношения при поступлении работника на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта) как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку.

Трудовой договор или отдельные его положения могут быть отменены или дополнены только по согласованию сторон, если иное предусмотрено законодательством о труде.

Условия найма временных работников: условия оплаты труда, отдыха не могут быть хуже соответствующих условий для постоянных работников Центра, определенных в данном коллективном договоре.

9.3. Администрация обязуется принимать максимально возможные меры к сохранению имеющейся численности сотрудников Центра по обеспечению эффективной организации труда работников и правильному их использованию. В случае необходимости и неизбежности принятия решения о сокращении численности (штата) работников, администрация по согласованию с профкомом предпринимает следующие предупредительные меры:

- прекращает прием на работу работников со стороны,
- отменяет совмещений профессий, расширение зоны обслуживания и т.д.,
- устанавливает режим неполного рабочего времени отдельным категориям работников.

9.4. Не допускать увольнения:

- работников, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работников предпенсионного возраста (за 2-3 года до установления трудовой пенсии), семейных - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником к существованию) (ст. 179 ТК РФ);
- лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного;
- одиноких матерей, родителя, воспитывающего ребенка без другого родителя;
- двух работников из одной семьи.

Высвобожденным работникам гарантировать льготы, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178 ТК РФ). Предусмотреть при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации выплату

увольняемым работникам в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренных законодательством

- расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.п. «б» п.3, п.5 ст.81 ТК РФ (ст.373 ТК РФ), производить только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

9.5. Предоставлять в Профком копии приказов о сокращении численности или штата со списками сокращаемых должностей и работников; перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства лиц, попадающих под высвобождение, для рассмотрения и выдачи мотивированного решения на расторжение трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюза; в тех случаях, когда высвобождается руководитель или заместитель выборного профоргана работодатель, помимо общего порядка увольнения, должен испросить предварительное согласие районного комитета профсоюза (обкома). К представлению прилагаются копии приказов о сокращении численности или штата со списками сокращаемых должностей и работников; перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства и другие документы, необходимые для вынесения решения.

9.6. Администрация и профком подтверждают взаимное заинтересованность в подготовке опытных, компетентных и знающих свое дело работников.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять постоянный контроль за соблюдением действующего законодательства и положений настоящего коллективного договора в вопросах кадровой политики.

X. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И АДМИНИСТРАЦИИ

10.1. Администрация признает, что профком осуществляет свою деятельность на основании Устава профсоюза, Положения о первичных профсоюзных организациях, а также настоящего коллективного договора.

Профком принимает к сведению, что администрация осуществляет свою деятельность на основании Устава Центра.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета администрация обязуется:

- предоставлять профкому 2 раза в год информацию по производственно-хозяйственной деятельности Центра, социально-трудовым отношениям (смена собственника, назначение или отставка руководящих сотрудников, финансово-экономическое положение Центра и его ближайшие перспективы, задачи на предстоящий год и итоги ежемесячной деятельности, важнейшие организационные изменения в структуре Центра и подразделений, заработная плата, строительство, приобретение и выделение жилья, предоставление социальных льгот),

- во исполнение письменных поручений работников централизованно удерживать из заработной платы суммы в размере 1 % от заработка и перечислять их на счет профкома Центра,

- осуществлять контроль за режимом рабочего дня, времени отдыха, графиком очередных отпусков, знакомить с необходимыми документами для разрешения конфликтной ситуации,

- сотрудничать с профкомом в целях сохранения в учреждении профсоюзной организации.

10.3. Гарантии деятельности профсоюзной организации в учреждении:

- сотрудники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть уволены, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются,

- сохранение рабочего места, среднего заработка и льгот за выборным профактивом на период обучения и повышения квалификации на профсоюзных курсах и семинарах.

10.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать успешному выполнению производственной программы Центра, увеличению объемов производства, повышению ответственности сотрудников за конечный результат своего труда, необходимых для обеспечения занятости и доходов сотрудников,
- сотрудничать с администрацией в ходе переговоров с государственными и иными органами управления,
- соблюдать установленную законом процедуру размещения индивидуальных и коллективных трудовых споров с администрацией, воздерживаться от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор
- быть гарантом соблюдения законности, справедливой оплаты и безопасных условий труда, предоставления гарантий и льгот, предусмотренных настоящим коллективным договором,
- быть гарантом соблюдения требований администрации к лицам, нарушающих основные обязанности сотрудников, изложенных в Правилах внутреннего распорядка, положениях о структурных подразделениях и должностных инструкциях.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

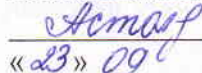
11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, при этом профком проводит 1 раз в год проверку выполнения с рассмотрением итогов на совместном расширенном заседании администрации и профкома.

11.2. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их полного выполнения. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

11.3. Любая из сторон не менее чем за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора вправе внести письменное уведомление другой стороне о начале переговоров по разработке и заключению нового коллективного договора. Проект коллективного договора, подготовленный сторонами, подлежит обязательному обсуждению в отделениях, после чего дорабатывается с учетом поступивших предложений, затем рассматривается на общем собрании (конференции) сотрудников и, в случае его одобрения, подписывается сторонами. В период подготовки проекта коллективного договора профком организует сбор предложений от работников в проект нового коллективного договора или внесения дополнений, изменений в действующий коллективный договор.

11.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «23» 09 2015 г.

От Работников
Председатель профкома
КУ ВО «Борисоглебский зональный
реабилитационный центр для детей и
подростков с ограниченными
возможностями «Журавлик»

 Г.В. Астапова
«23» 09 2015г.

От Работодателя
Директор
КУ ВО «Борисоглебский зональный
реабилитационный центр для детей и
подростков с ограниченными
возможностями «Журавлик»

 О.А. Мокроусова
2015г.