



Муниципальное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Кыштымского городского округа»

от работодателя:
Директор МУ «Комплексный центр»
_____ А.С.Карипов
«__» _____ 2014г.

от работников:
Председатель Профсоюзного комитета
_____ Маркина Н.В.
«__» _____ 2014г.

Утвержден на общем собрании трудового
коллектива
Протокол от «__» _____ 2014г. №__

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2014-2016г.г.

г. Кыштым, 2014 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Муниципальное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Кыштымского городского округа», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Карипова Андрея Салимьяновича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работники Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Кыштымского городского округа», в лице своего представителя, председателя первичной профсоюзной организации, Маркиной Надежды Васильевны, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий коллективный договор (далее – Договор) о нижеследующем:

1.1. Предметом 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.

1.2. Действие настоящего коллективного Договора распространяется на всех Работников.

1.3. Трудовые Договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным Договором.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюза (по согласованию с профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным Договором.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель, по согласованию с Управлением социальной защиты населения администрации Кыштымского городского округа, определяет:

- структуру и штаты, в пределах установленного фонда;
- форму, систему и размеры оплаты труда, денежные вознаграждения, доплаты.

Размеры оплаты труда устанавливаются в зависимости от должности и квалификации, а также сложности и качества выполняемых работ.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников МУ «Комплексный центр» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, согласно Приказам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: от 31 марта 2008 г. N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг"; от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"; от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих"; от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп руководителей, специалистов и служащих", от 31 августа 2007г. N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 06 августа 2007 года №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми Договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам), в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

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

2.4. Заработная плата выплачивается 1 и 16 числа каждого месяца, по мере поступления средств из областного бюджета.

2.5. Заработная плата выплачивается Работнику путем её перечисления на банковский счет Работника на условиях, определенных трудовым Договором.

2.6. Выплата заработной платы в неденежной (натуральной) форме не допускается.

2.7. Работодатель может осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и исходя из имеющихся у учреждения средств.

2.8. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (исполнение работ различной квалификации, совмещении профессий, работа в ночное время (с 22-00 до 06-00), в выходные и нерабочие праздничные дни), Работнику производятся соответствующие доплаты (компенсационные выплаты).

2.8.1. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 50 % тарифной ставки (должностного оклада).

2.8.2. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.9. Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

2.10. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.11. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.12. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

2.13. Работникам могут производиться денежные выплаты в размере должностного оклада в связи с юбилейными датами, согласно Положению о премировании учреждения.

2.14. Работодатель самостоятельно устанавливает систему стимулирования работников, в которой учитываются критерии (показатели эффективности труда) установления надбавки за качество выполненных работ работниками учреждения.

2.15. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно положению об оплате труда

2.16. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда (бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

2.17. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

2.18. Положение о премировании работников утверждается руководителем учреждения.

3. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

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

- при направлении в служебные командировки;

- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового Договора;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление Работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

4.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

4.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

4.2.4. Работодатель обеспечивает:

- а) своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;
- б) совершенствование нормирования и условий труда.

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

5.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового Договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. 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 в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.2. В трудовом Договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об испытании;
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного Договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

-об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3.Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового Договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым Договором.

5.4.Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

5.5.Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

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.

5.6.Основаниями прекращения трудового Договора 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;
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового Договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу 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 правил заключения трудового Договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового Договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

5.7.Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового Договора в связи с:

-отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;

-призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

-восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

-отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

-признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ ;

-отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового Договора.

6. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1.Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Работодатель может обеспечивать доставку на работу и с работы Работников в отдаленные и труднодоступные районы, а также при условии позднего окончания работы служебным транспортом либо обеспечивать им возможность нормального отдыха.

Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

Для сторожей устанавливается суммарный учет рабочего времени

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

6.2.Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

-беременной женщины;

-одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

-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;

6.2.1.Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя также может быть установлена по согласованию между Работодателем и Работником.

6.2.2.По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

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

6.4.Перерыв для отдыха и питания предоставляется Работникам с 12-00 до 12-50.

6.5.Работникам предоставляются краткосрочные (технические) перерывы продолжительностью 10 минут с 10.00 до 10.10 и с 15.00-15.10.

6.6.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Максимальная продолжительность отпуска без сохранения заработной платы по соглашению сторон не ограничивается, при этом в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Отзыв работника из отпуска без сохранения заработной платы допускается по тем же основаниям, что и из ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.7.Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;

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

-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, - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родителей, супруга (-и), брата, сестры, детей) –до 5 календарных дней;

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

-работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

-работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

-работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

-работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней;

6.8.Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются на основании письменного заявления и оформляются приказом.

6.9.Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков определяется действующим законодательством Российской Федерации.

6.10. Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 – 4 класс) в «День знаний» (1 сентября) по их желанию предоставляется до 4 часов свободного времени с сохранением среднего заработка.

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающим ребенка — выпускника школы (9, 11 класс) в «День последнего звонка» (конец мая) по их желанию предоставляется до 4 часов свободного времени с сохранением среднего дневного заработка.

-работникам, в «Родительский день» («Радоница») – по их желанию предоставляется до 4 часов свободного времени с сохранением среднего дневного заработка.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1.Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

7.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

7.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической аттестации рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, транспортных средств, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

7.1.4. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

7.1.7. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.1.8. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

7.1.9. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

7.1.12. Недопущение Работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

7.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

7.1.15. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

7.1.16. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников. Уменьшение численности Работников, как правило, должно происходить за счет:

- естественного оттока кадров и временного ограничения приема новых Работников;
- временной занятости Работников;

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Работодатель обязуется помимо обязательств, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством:

9.1.1. Обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства.

9.1.2. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

9.1.3. Молодыми Работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

- а) проводит первоочередную аттестацию рабочих мест женщин и подростков по условиям труда;
- б) выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин и подростков;
- в) исключает применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

9.1.4. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливать локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

9.1.5. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых Работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

9.1.6. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

10. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

10.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

11.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного Договора на срок не более трех лет.

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

11.4. 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.

11.5. Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения коллективного Договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном Договоре.

11.6. Контроль выполнения коллективного Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

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

11.8. 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.

11.9. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

11.10. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11.11. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.