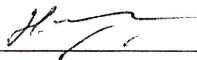
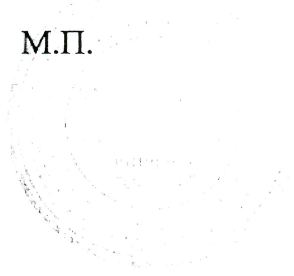


Представитель работодателя
Директор ОАУСО «Маловишерский
«Маловишерский ПНИ «Оксочи»

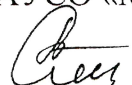
 Н.Д. Иванов

« 21 » апреля 2014 г.

М.П.

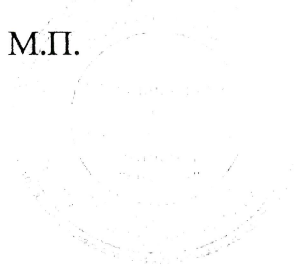


Представитель работников
Председатель Профкома
ОАУСО «Маловишерский ПНИ
«Оксочи»

 С.А. Алексеева

« 16 » апреля 2014 г.

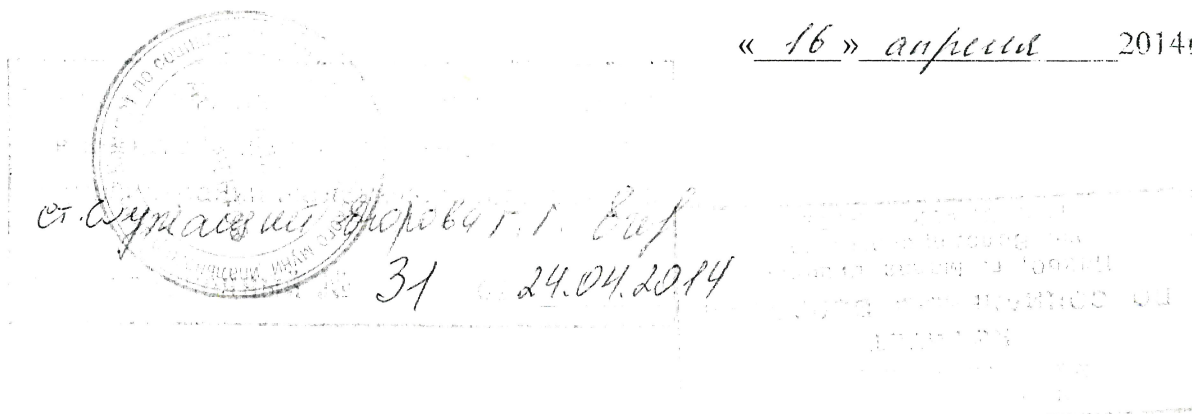
М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ОБЛАСТНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ «МАЛОВИШЕРСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ
ИНТЕРНАТ «ОКСОЧИ»
На три года

УТВЕРЖДЕН на общем собрании
работников ОАУСО «Маловишерский
ПНИ «Оксочи»

« 16 » апреля 2014 г.



СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

6. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

7. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Областное автономное учреждение социального обслуживания «Маловишерский психоневрологический интернат «Оксочи», в лице директора Н.Д. Иванова, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники учреждения, в лице председателя профкома С.А. Алексеева, именуемые в дальнейшем "Работники". Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

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

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и директора.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новгородской области.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора

1.6. Общие обязательства работодателя и представителей работников. Работодатель признает профком единственным представителем всех работников учреждения, уполномоченным общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника с директором учреждения и в иных случаях, специально оговоренных законом. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (Статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми

4

заключается трудовой договор на неопределенный срок (статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. При заключении договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание при приеме на работу в целях проверки его соответствия поручаемой работы. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет - лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, договор с которыми заключен на срок до двух месяцев иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором (Статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом. (Статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации). Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса.

2.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности, рассматриваются предварительно на планерном совещании учреждения.

2.8. Работодатель:

2.8.1. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) разрабатывают и согласовывают с выборными органами Профсоюза мероприятия по обеспечению занятости работников.

2.8.2. Осуществляют увольнение работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.8.3. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщают об этом в выборный орган первичной организации Профсоюза и орган службы занятости населения Новгородской области по месту расположения учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым при увольнении работников в количестве 10% от общего числа работающих в учреждении.

2.8.4. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата работников, численность работающих регулирует в первую очередь за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки повышения квалификации) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора и перемещения их внутри структурных подразделений на вакантные места.

2.8.5. При сокращении численности или штата работников учитывает нормы статьи 179 Трудового кодекса, регламентирующей преимущественное право оставления на работе отдельных категорий работников.

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии с действующим законодательством преимущественным правом на оставление на работе, работодатели распространяют его на:

- лиц предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста.

2.8.6. Не допускает расторжения трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

2.8.7. С письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения увольнения, выплатив компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.8.8. Производит увольнение работника, являющегося Членом Профсоюза, в связи: с сокращением численности или штата работников учреждения; несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, только при наличии мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

2.8.9. Увольняемым работникам предоставляет гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

2.8.10. сохраняет за работником, в соответствии с медицинским заключением ~~имеющим~~ противопоказания к выполнению своих трудовых обязанностей по должности (профессии) вследствие трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанного с работой, и переведенными на другую ниже оплачиваемую работу, средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до его полного выздоровления.

2.10. Работники, увольняемые по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, получают уведомление об увольнении персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения. При этом работодатель имеет право с личного письменного согласия работника, расторгнуть трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 ТК РФ).

2.11. В случае смены директора учреждения, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что нормальная продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, (Статья 91 Трудового кодекса РФ). При пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего времени составляет 8 часов. В соответствии со ст.350 ТК РФ, Постановления Правительства Российской Федерации от 14.02.2003г. №101- установить для медицинских работников следующую сокращенную продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой должности или специальности:

36-часовой неделе – по перечню согласно приложения №1. (Психоневрологические учреждения: врач, средний медицинский персонал и младший медицинский персонал – работа непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных).

Для женщин в сельской местности – 36 часов в неделю (пункт 1.3. Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.10.1990 №298) 3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» с изменениями от 24.08.1995г., ст.92, 423 ТК РФ.

Заработная плата женщинам выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Для сотрудников исполняющих должностные обязанности по графику дежурства (сменности) время начала и окончания рабочего времени определяются графиком дежурств (сменности).

3.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего рабочему праздничному дню, сокращается на один час.

3.3. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни в учреждении работники могут привлекаться к работе для выполнения неотложных работ, срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, на письменному согласию работника. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в удобное для него время. В этом случае, работа в выходной или

нерабочий предпраздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

3.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется, согласно графику отпусков, продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса РФ). Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

3.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации)

3.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством (ч.1 ст.116 ТК РФ) предоставляются:

- работникам занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (ч.1 ст.116 ТК РФ) перечень должностей и профессий с тяжелыми и вредными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск и его продолжительность, составленный работодателем по согласованию с профкомом (приложение №3). Стороны договорились, что вышеуказанный список может быть пересмотрен и изменен после проведения аттестации рабочих мест.

3.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, с указанием продолжительности этого отпуска, в соответствии со ст.119 ТК РФ от 3 до 12 календарных дней. (Приложение №4).

3.8. Стороны пришли к соглашению, что с учетом производственных и финансовых возможностей, в учреждении устанавливаются дополнительные отпуска (ст.116 ТК РФ):

- за стаж работы в ПНИ из расчета

Стаж лет	Дополнительные календарные дни
3	5
4-5	6
6-7	8
8-9	10
10 и более	12

- за полную отработку годовой нормы рабочего времени, т.е. лицам, не имеющим в течение года общих заболеваний – 5 дней;

дополнительный отпуск за стаж работы (3.8) и за полную отработку годовой нормы рабочего времени (3.9.) не представляется работникам:

- имеющих дополнительный отпуск за вредные условия труда – 30 рабочих дней;
- совместителям

С целью создания стимула для некурящих работников предоставляется дополнительный отпуск - 2 календарных дня. Данный отпуск распространяется на всех работников учреждения.

3.10. Дополнительный отпуск за стаж работы, за полную отработку годовой нормы рабочего времени, дополнительный отпуск для некурящих работников могут совмещаться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляется

ительно. Суммирование этих отпусков допускается не более, чем за два года. Компенсация при увольнении за неиспользованные эти отпуска не выплачивается.

3.10. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

3.11. По семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в случае:

- смерти ближайших родственников (супругов, детей, родителей, родных сестер и братьев) – 5 календарных дней;
- со свадьбой самого работника – 2 календарных дня;
- со свадьбой детей - 2 календарных дня;
- с рождением ребенка – 1 календарный день отцу.

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

4. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (статья 22 Трудового кодекса РФ).

4.2. Работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.3. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

4.4. Расследование и учет несчастных случаев в учреждении, и их возмещение производится в соответствии с ФЗ от 24.07.98г. № 125-ФЗ, главой 36 Трудового кодекса Российской Федерации

5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Оплата труда производится в соответствии с Постановлением Администрации Новгородской области от 13.02.2009 года №44 «В целях заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми и кадровыми ресурсами». Положение включает оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по видам экономической деятельности.

5.2. Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.3. Стороны договорились, что заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: - до 10 числа месяца – заработная плата; - до 25-го числа месяца – аванс. При выплате заработной платы выдается расчетный листок, который содержит сведения о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, удержках и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Удержание из заработной платы производится в строго предусмотренных действующим законодательством случаях (статья 137 Трудового

Кодекса РФ). Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, предусмотрена статьей 142 ТК РФ.

5.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни повышенная оплата или предоставление дополнительных дней отдыха производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, меньшей численности персонала (наличии вакансий), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника – производится доплата к должностным окладам (тарифным ставкам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон, действующим законодательством.

5.6. Продолжительность работы по совместительству для врачей, среднего и младшего медицинского персонала устанавливается по соглашению между работодателем и работником по каждому трудовому договору в пределах половины месячной нормы рабочего времени и не должна превышать четырех часов работы в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену) (ст.284 ТК РФ).

5.7. Выполнение средним и младшим медицинским персоналом различных видов работ в пределах одного учреждения социальной защиты населения не является совместительством, на эти случаи не распространяются ограничения, предусмотренные Трудовым кодексом для работы по совместительству. Оплата труда производится за фактически отработанное время (постановление Совмина РСФСР от 17.01.91 №27 «О мерах по реализации предложений Комитета Верховного Совета РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения Российской Федерации» (СП РСФСР, 1991, № 10, ст.131). Начисление надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения производится по основаниям и в порядке, установленном в Положении об оплате труда и Положении о премировании работников ОАУСО «Маловишерский ПНИ «Оксочи» (приложении №2 и №5 к Коллективному договору).

5.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда на перечисленных работах составляет 4 процента должностного оклада.

6. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере и в порядке, определенном законодательством.

7. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

7.1. С учетом местонахождения учреждения в отдаленной сельской местности, Работодатель организует при наличии финансовых возможностей учреждения для работников, проживающих в Маловишерском районе:

а) бесплатную перевозку работников к месту работы собственным транспортом;
б) в случае использования общественного транспорта, Работодатель берет на себя обязанности возмещать расходы до места работы и обратно;

в) в случае использования с этой целью личного легкового автомобиля, работникам не попадающим под п. п. а. б. 7.1. Коллективного договора, выплачивать компенсацию за использование личного легкового автомобиля. Конкретный размер компенсации определяется в зависимости от интенсивности использования автомобиля, затрат на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание, текущий ремонт, степени износа автомобиля. Однако сумма компенсации не может быть менее 4000 (четыре тысячи) рублей в месяц.

✓ Предоставлять транспорт для выезда работников на культурный отдых, для доставки тяжелобольных сотрудников и их близких родственников в лечебные учреждения. Работодатель выделяет транспортные средства работникам предприятия для их хозяйственно-бытовых нужд.

7.2. Работодатель обязуется компенсировать затраты на съемное жилье по договору аренды руководителям и квалифицированным специалистам, имеющим жилищные проблемы

7.3. Оказывать материальную помощь на юбилейные даты, в размере 1000 (одной тысячи) рублей, данный пункт распространяется на работников, проработавших в учреждении не менее 3х лет.

7.4. Оказывать материальную помощь матери при рождении ребенка, при собственной свадьбе, в размере не менее оклада работника.

7.5. Оказывать материальную помощь работникам при продолжительной тяжелой болезни, повлекшей временную утрату трудоспособности более 2-х месяцев подряд, установление работнику группы инвалидности, а также в случае платной операции в размере не менее должностного оклада. Оказывать материальную помощь работникам в случае в случае тяжелой продолжительной болезни ближайших родственников (супругов, детей, родителей), а также в случае платной операции в размере не менее должностного оклада.

7.6. Оказывать материальную помощь на погребение, в размере не менее оклада, в случае смерти работника или близких родственников работников.

7.7. Выплачивать материальную помощь работнику при уходе в отпуск, в размере минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Помощь выплачивается из приносящей доход деятельности.

7.8. Работодатель и профком принимают на себя обязательство по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (статья 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2. График переподготовки и повышения квалификации работников определяется работодателем учреждения.

8.3. Создана аттестационная комиссия для проведения аттестации сотрудников с целью усовершенствования профессиональных знаний.

8.4. При направлении работника на повышение квалификации или профессиональную переподготовку с отрывом от работы за ним на весь период обучения сохраняется место работы и средний заработок.

8.5. Теоретические занятия и профессиональное обучение работников учреждения могут проводиться Работодателем, в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

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

9.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

9.6. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

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

9.9. Настоящий коллективный договор действует с « 16 » апреля 2014 г. по « 15 » апреля 20 17 г.