

УТВЕРЖДЕН:
на собрании трудового
коллектива КГБУ СО
«КЦСОН «Железнодорожный»
«dd» декабрь 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
О РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ «ЖЕЛЕЗНОГОРСКИЙ»
на 2023-2025 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Железнодорожный» (КГБУ СО «КЦСОН «Железнодорожный», Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего коллективного договора являются КГБУ СО «КЦСОН «Железнодорожный», именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице директора Захаренковой Татьяны Николаевны, и работники КГБУ СО «КЦСОН «Железнодорожный», в лице председателя профсоюзного комитета, именуемого в дальнейшем «профком».

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

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

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. При принятии локальных нормативных актов работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

2.1.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса РФ при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с деятельностью работника,

коллективным договором. При поступлении на работу работодатель знакомит работника с его трудовыми обязанностями, Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, с требованиями охраны труда, иными локальными актами под роспись.

2.2. 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.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в Учреждении:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.4.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.4.2. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.4.3. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.4.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

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

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.5. 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.

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представить в профком проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости предоставляется не менее чем за три месяца.

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.8. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

2.9.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.9.2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.9.3. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.9.4. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.9.5. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.10. Работодатель обязан выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного 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 Российской Федерации, 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 Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.11. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, а также:

– трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

– трудовой договор, заключенный на время исполнения определенных обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.11.1. О прекращении трудового договора в связи истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения определенных обязанностей отсутствующего работника.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Для работников учреждения, за исключением педагогических и медицинских работников, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными (суббота и воскресенье). Рабочий день с 09.00 часов до 18.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания 1 час с 13.00 часов до 14.00 часов. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается, работник может его использовать по своему усмотрению и на это время отлучиться от работы.

Для педагогических работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с двумя выходными (суббота и воскресенье).

Перерыв для отдыха и питания 1 час с 13.00 часов до 14.00 часов. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается, работник может его использовать по своему усмотрению и на это время отлучиться от работы.

Для медицинских работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 39 часов с двумя выходными (суббота и воскресенье).

Перерыв для отдыха и питания 1 час с 13.00 часов до 14.00 часов. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается, работник может его использовать по своему усмотрению и на это время отлучиться от работы.

График работы на следующий месяц для педагогических и медицинских работников, утверждается приказом директора.

В случае необходимости, приказом директора, для работников структурных подразделений, предоставляющих социальные услуги гражданам, может быть установлен режим гибкого рабочего времени с учетом соответствующей должности продолжительности рабочей недели: в рабочие дни с 08 час.00 мин. до 17 час. 00 мин., обеденный перерыв с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.; с 11 час. 00 мин. до 20 час. 00 мин., обеденный перерыв с 15 час. 00 мин. до 16 час. 00 мин.; а также в выходной день – в субботу с 9 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

3.2. Продолжительность учетного периода - 1 неделя.

3.3. Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения Учреждения.

3.4. Перечень работников с ненормированным рабочим днем: заместитель директора.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ.

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

Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с законодательством РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями с 1 по 8 января, из которых два выходных дня Правительство РФ переносит в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.3.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также других случаях предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет три календарных дня.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлен. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии листка нетрудоспособности.

4.3.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает к работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении. До истечения 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам-перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;

– работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

Отпуск за 2-й и последующие годы работы может предоставляться в любое время в соответствии с графиком отпусков.

4.3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.3.4. Для составления графика отпусков не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив число, месяц и продолжительность каждой части отпуска.

4.4. Работникам Учреждения предоставляются сверх предусмотренной законодательством РФ продолжительности социальных отпусков:

– по беременности и родам предоставляется дополнительно продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении 2-х и более детей -110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;

– по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

– работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении 2-х и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. По желанию работников, усыновившим ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста 3-х лет;

– работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.5. 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.

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

– участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Она состоит из должностного оклада, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

5.3. Оплата труда производится согласно штатному расписанию, утвержденному директором Учреждения.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц:

- первая часть заработной платы выплачивается 25 числа расчетного месяца;

- окончательный расчет за отработанный месяц выплачивается 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (эффективным контрактом). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.6. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.7. Удержания из заработной платы работника для погашения задолженности Учреждению могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.2. Работодатель в соответствии со ст. 214 ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется обеспечить:

6.2.1. создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.2.2. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.2.3. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.2.4. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.2.5. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.2.6. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.2.7. иные мероприятия, предусмотренные ст. 214 Трудового кодекса РФ.

6.3. Работники Учреждения обязаны соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; исполнять другие требования по охране труда, предусмотренные ст. 215 Трудового кодекса РФ.

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

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

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

7.2. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять налоги и страховые взносы в размере определенном законодательством.

8.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

8.3. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными законодательными и локальными нормативно-правовыми актами (отраслевые и региональные соглашения, коллективный договор).

9.2. Работодатель, должностные лица Учреждения оказывают содействие первичной профсоюзной организации, профкому в их деятельности.

9.3. Работники, избранные в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию и переведены на другую работу без предварительного согласия того профсоюзного органа, в который они избирались.

9.4. Права и гарантии деятельности Профкома определяются Трудовым Кодексом РФ, законом о профсоюзах, иными правовыми актами РФ и

Красноярского края, Уставом Российского профессионального союза работников культуры, соглашениями и настоящим договором.

Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставить Профкому оборудованное рабочее место;
- предоставлять Профкому информацию о деятельности работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора;

- учитывать мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ;

- предоставлять Профкому возможность беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в Учреждении, получать информацию и соответствующие документы о состоянии условий труда, а также иных документов, необходимых для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальных актов;

- обеспечить участие Профкома в рабочих группах и комиссиях, образованных в Учреждении, а также включать представителя Профкома в состав коллегиальных органов и аттестационной комиссии;

- ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1% и перечислять их в определенном соглашением порядке.

Профком обязуется:

- осуществлять представительство и защит трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов профсоюза и работников Работодателя;

- осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, и локальных нормативных актов;

- участвовать в разработке локальных нормативных актов, давать мотивированное мнение;

- выполнять иные обязательства в соответствии с Уставом.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2023 года и действует в течение 3-х лет.

10.2. В соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение 3-х дней после составления

протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10-ти дней после его подписания.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе подписавшие его стороны.

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

10.8. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора проводятся переговоры и в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

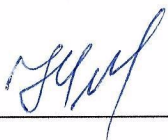
11. ПРИЛОЖЕНИЯ

11.1. Приложение №1 - Правила внутреннего трудового распорядка.

От работодателя:
Директор КГБУ СО «КЦСОН
«Железнодорожный»


_____ Т.Н. Захаренкова

От работников:
Председатель профсоюзного комитета


_____ М.А. Михайловская