

ПМУП «ПЖКУ пос. Динас»  
город Первоуральск

Директор ПМУП «ПЖКУ пос. Динас»  
Ю.П.Ужегов  
14.12.2017



Председатель профсоюзного комитета  
ПМУП «ПЖКУ пос. Динас»  
А.П.Фокина  
14.12.2017



**Коллективный договор  
на 2017 -2020 годы.**

Принят на конференции трудового коллектива  
14 декабря 2017 года.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

государственное казенное учреждение службы  
занятости населения Свердловской области  
«Первоуральский центр занятости»

« 09 » *сентябрь* 2018 г.

Запись за № 1-2

город Первоуральск 2017 год

## Содержание

	№ стр.
1. Общие положения	2
2. Права и обязанности сторон	3
2.1 Права и обязанности работодателя	3
2.2 Права и обязанности работников	3
3. Трудовой договор. Занятость	4
4. Материальная ответственность сторон	5
5. Обучение персонала	5
6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда	6
7. Рабочее время	6
8. Режим рабочего времени	7
9. Время отдыха	7
10. Охрана труда	9
11. Оплата труда	12
12. Нормирование труда	13
13. Основные направления социальной политики	14
14. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами	15
15. Порядок контроля за выполнением коллективного договора	16
16. Внесение дополнений, изменений, ответственность сторон за нарушение условий коллективного договора	17

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Первоуральским муниципальным унитарным предприятием «Производственное жилищно-коммунальное управление пос. Динас» (ПМУП «ПЖКУ п. Динас») в лице директора, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работниками трудового коллектива ПМУП «ПЖКУ п. Динас», от имени и по поручению которого его подписывает уполномоченный представительного органа - председатель профсоюзного комитета, именуемый в дальнейшем «Представитель работников», с другой стороны.

1.2. Коллективный договор:

- регулирует трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работниками предприятия и работодателем;
- согласовывает их интересы в области труда, обеспечения социальных гарантий работников и их семей, стабильной работы предприятия;
- устанавливает за счет средств ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, права и льготы работников;
- регламентирует взаимоотношения администрации и представительного органа (профкома).

1.3. Стороны коллективного договора обязуются строить свои взаимоотношения на принципах:

- сотрудничества, уважения и учета взаимных интересов, стремления достичь в досудебном разрешении трудовых споров компромиссных решений;
- соблюдения законодательства и норм настоящего договора;
- равноправия сторон;
- свободы выбора и обсуждения содержания коллективного договора;
- добровольности принятия и реальности обеспечения принятых условий договора сторонами;
- ответственности сторон или их представителей за невыполнение по их вине условий коллективного договора.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации принятых на условиях найма.

1.5. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (Ст.43 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения или ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации или ликвидации.

1.7. В случае изменения законодательства стороны обязуются вносить, по обоюдному согласию, в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения через протокол совместной комиссии, утвержденной конференцией трудового коллектива.

1.8. Администрация ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» обязуется размножить текст настоящего коллективного договора, за счет средств ПМУП «ПЖКУ пос. Динас», в необходимом количестве и в месячный срок ознакомить трудовой коллектив ПМУП «ПЖКУ п. Динас».

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Заключив настоящий договор, стороны признают взаимные обязанности друг перед другом и обязуются их выполнять.

### 2.1. Права и обязанности работодателя.

#### 2.1.1. Обязанности:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда. Принимать все меры для предупреждения производственного травматизма;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить работникам оплату труда в соответствии с утвержденными и согласованными с профкомом положениями по оплате труда. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные коллективным договором сроки;
- оказывать помощь в организации культурных и физкультурно-оздоровительных мероприятий работников;
- обеспечить централизованный безналичный сбор членских профсоюзных взносов на основании заявлений трудящихся и перечисление взносов на расчетный счет профкома;
- рассматривать представления профсоюзных органов или иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

#### 2.1.2. Права:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работника исполнения ими трудовых обязанностей; и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником своих обязанностей работодатель может привлекать его к дисциплинарной и материальной ответственности согласно ТК РФ, правил внутреннего трудового распорядка и настоящего коллективного договора;

### 2.2. Права и обязанности работника

#### 2.2.1. Обязанности:

Все работники ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» признают за собой обязанность:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- немедленно сообщать работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

#### 2.2.2. Права работника.

В соответствии с законодательством и коллективным договором каждый работник ПМУП

«ПЖКУ пос. Динас» имеет право:

- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям государственного стандарта безопасности труда и коллективным договором;
- на безопасные условия труда;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- участие в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами РФ;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- на получение любых разъяснений, связанных с работой и социально-бытовыми условиями;
- на разрешение индивидуальных, коллективных споров и иных в соответствии с Трудовым законодательством РФ

2.3. Права и обязанности профсоюзного комитета (представительного органа работников).

Профсоюзный комитет, получив полномочия от трудового коллектива на подписание коллективного договора, имеет право на информацию, контроль и экспертизу настоящего коллективного договора, на организацию коллективных действий.

Работодатель и трудовой коллектив признают право профкома представлять их интересы, во всех необходимых случаях отстаивать и защищать эти интересы, контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства и выполнение коллективного договора, делать отчет о выполнении коллективного договора перед трудовым коллективом и нести перед ними ответственность.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАНЯТОСТЬ.**

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 11), положением о защите персональных данных работников (приложение № 12), иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, провести инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

3.2. Трудовой договор может быть заключен, как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее, чем за три дня до увольнения.

3.3. 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.

3.4. Трудовой договор вступает в силу с момента подписания, при этом работник приступает к исполнению обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствия в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до

истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.6. Изменения обязательные для включения условий трудового договора по инициативе работодателя допускаются по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Не могут вводиться изменения обязательные для включения условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора.

3.7. В случаях предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.8. При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

3.9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (не допущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Если отстранение произошло не по вине работника, то оплата за все время отстранения от работы производится как за простой.

3.10. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

3.11. Изменение и расторжение трудового договора производятся в соответствии с главой 12,13 ТК РФ.

#### **4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

4.1. Установлена в соответствии с разделом 11 Трудового кодекса РФ.

#### **5. ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА.**

5.1. Работодатель имеет право заключить с работником предприятия ученический договор на профессиональную подготовку, переподготовку, повышении квалификации работника с отрывом или без отрыва от производства.

5.2. В случае расторжения трудового договора с работником по его инициативе, или иной неуважительной причине, до истечения срока обусловленного договором на обучении,

работник возмещает затраты понесённые работодателем в соответствии с ТК РФ и ученическим договором.

## **6. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.**

6.1. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха.

6.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» и являются приложением № 11.

6.3. На предприятии работает постоянно действующая дисциплинарная комиссия, основной целью которой является обеспечение соблюдения работниками предприятия законодательства РФ, правил внутреннего трудового распорядка, а также рассмотрения дел о применении к работникам мер ответственности (приложение № 13)

## **7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

7.1. Рабочее время – время в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет рабочего времени каждого работника ежедневно.

7.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников, каких либо ограничений продолжительности основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.4. Годовая норма рабочего времени ежегодного утверждается приказом работодателя, на основании Постановления Правительства Российской Федерации о переносе выходных и праздничных дней;

7.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться, как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

7.6. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому договору в этой же организации по иной профессии (должности) или выполнения определенной работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работа по совместительству не может превышать 4-х часов в день.

7.7. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем на условиях внешнего совместительства

7.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная) допускается с письменного согласия работника, в

исключительных случаях предусмотренных п.п.1-5 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и учетом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год

## **8. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.**

8.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели 40 часов (пятидневная с 2-мя выходными днями и рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику) и работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами (ст.101 ТК РФ).

8.2. При сменной работе работники выполняют работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа работником в течение 2-х смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

8.3. Изменение графиков сменности служб, участков, бригад и отдельных работников (за исключение продолжительности смены) оформляются приказом директора ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» с учетом мнения профсоюзного комитета, уведомлением специалиста по кадрам

8.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочим, праздничным дням уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

## **9. ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

9.1. Работодатель обязан предоставлять работнику перерыв для отдыха и питания в течение рабочей смены продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

9.2. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работникам место и возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст. 108 ТК РФ.)

9.3. Работникам, работающим в холодное время на открытом воздухе или в закрытом не обогреваемом помещении, работодатель обязан обеспечивать оборудованные помещения для обогрева и отдыха работников (ст. 109 ТК РФ.)

9.4. Работодатель обязан предоставлять всем работникам ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» выходные дни. При 5-ти дневной рабочей неделе два выходных дня – суббота и воскресенье.

9.5. В отдельных подразделениях, где приостановка работы невозможна по производственно – техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком сменности

9.6. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов ст. 110 ТК РФ.

9.7. Работодатель обязан предоставить отдых в нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством

9.8. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

9.9. По письменному распоряжению в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих, праздничных дней, работодатель может вводить дополнительные дни отдыха с учетом мнения профсоюзного комитета.

9.10. Работодатель может привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни к работе с их письменного согласия в исключительных случаях:



- для предотвращения аварии, устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа управления или отдельных подразделений.

Для контроля и организации работ в выше перечисленных случаях организуется дежурство руководителей и специалистов.

Для устранения аварийных ситуаций и иных экстренных работ привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается руководителями подразделений, в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации;

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с согласия работника и учетом мнения профсоюзного комитета, а также в соответствии со ст. 153 ТК РФ

9.11. По желанию работника работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

9.12. Работникам ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней ст. 115 ТК РФ. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

9.13. Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6-ти месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6-ти месяцев (Ст.122 ТК РФ).

Оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы непрерывной работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью (графиком) предоставления ежегодных отпусков.

9.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения профсоюзного комитета

9.15. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (статья 123 ТК РФ).

9.16. Работодатель обязан предоставлять работникам ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда, в соответствии со специальной оценкой условий труда (далее по тексту СОУТ)

Продолжительность и перечень профессий и должностей на использование дополнительного отпуска устанавливаются в коллективном договоре (приложение № 4).

9.17. Оплата дней очередного, дополнительного и учебного отпуска работнику производится из расчета средней заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней в году).

9.18. При индексировании (повышении тарифов и окладов) индексируется средняя заработная плата расчетного периода и оплату за дни отпуска, в котором произошло событие (повышение) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922.

9.19. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно сказаться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

9.20. Работникам, которым по заявлению установлен ненормированный рабочий день, дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с приложением №2.

9.21. Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному

заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

9.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 5 (пять) календарных дней в году. Работодатель обязан предоставить по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы отдельным категориям граждан, а именно ( ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, 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 случае рождения ребенка, регистрация брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

## **10. ОХРАНА ТРУДА.**

Стороны договорились, что политика работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности предприятия.

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за выполнением настоящего раздела коллективного договора и законодательства об охране труда через уполномоченных лиц профсоюзного комитета и совместно с комиссией по охране труда. Предписания государственных органов надзора, технической инспекции и комиссии по охране труда являются обязательными для исполнения.

### **10.1. Обязанности работников.**

Работники ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя или вышестоящего о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

### **10.2. Обязанности работодателя.**

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

Работодатель обязан обеспечить:

- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации;
- работу в помещениях и местах общего пользования в соответствии с санитарными нормами.
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников,

- соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение № 8),
- приобретение и выдача бесплатно смывающих обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 9);
- на работах с вредными условиями труда, бесплатную выдачу работникам дополнительной специальной обуви, одежды и других средств индивидуальной защиты (приложение № 8);
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выдачу работникам по установленным нормам, бесплатно молока. По письменному заявлению работника, заменить на компенсационную выплату, в размере эквивалентном стоимости молока (приложение № 10);
- обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание работников предприятия с оборудованием помещений для приема пищи, комнаты отдыха и психологической разгрузки в соответствии с требованиями охраны труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний охраны труда;
- организацию контроля, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации;
- осуществлять мероприятия по охране труда, разработанные по результатам специальной оценки условий труда;
- в случаях предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- при стаже работы во вредных и опасных условиях труда более 5 лет работник направляется в Центр проф.патологии для прохождения внеочередного медицинского осмотра с оплатой за счет средств предприятия на основании заключительного акта;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- ограничить применение труда женщин в ночное время;
- проводить мероприятия, облегчающие труд женщин, работающих во вредных и опасных условиях труда;
- обеспечить в структурных подразделениях с вредными и (или) опасными условиями труда рабочие места для трудоустройства беременных женщин (перевод на легкую работу);
- не привлекать лиц в возрасте до 21 года на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
  - беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверки условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
  - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
  - разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
  - наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности
  - здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
  - систематическое информирование каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего дня с момента запроса;
  - систематическое пополнение аптечек первой помощи в подразделениях - бесплатное проведение вакцинации и составления плана профилактических прививок на год;
- 10.3. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) за счет средств работодателя для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (приложение № 14).
- 10.4. Своевременно и согласно «Положению о расследовании несчастных случаев» производить расследования несчастных случаев.
- 10.5. Расследуются, но не подлежат учету несчастные случаи на производстве, происшедшие вследствие алкогольного или наркотического опьянения работника, выполнении не порученной работы, при совершении работником действий, квалифицированных как преступные. Оплата больничного листа и ее размер решается комиссией соцстраха.
- 10.6. Несчастный случай, о котором пострадавший не сообщил непосредственному руководителю, расследуется по заявлению пострадавшего в срок не более 1-го месяца со дня подачи заявления. Вопрос о его квалификации решается после всесторонней проверки заявления о несчастном случае с учетом всех обстоятельств, показаний очевидцев и других доказательств.
- 10.7. Размер пособия может быть снижен до размера (минимального размера оплаты труда) МРОТ (ст.8 ФЗ №255-ФЗ от 29.12.06 г):
- нарушение без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима,

предписанного лечащим врачом;

- неявка без уважительных причин в назначенный срок на врачебный осмотр или на проведение медико-социальной экспертизы;

- заболевание или травма наступившие вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением;

10.8. Начисление пособий по больничному листу производится из расчета среднего заработка и страхового стажа работника.

10.9. Работа по охране и улучшение безопасности труда в организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда Работодатель согласовывает с выборным органом Профсоюза. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются представители Профкома.

## **11. ОПЛАТА ТРУДА.**

11.1. Оплата труда производится в соответствии со штатным расписанием и следующими, действующими на предприятии Положениями, согласованными с профсоюзным комитетом:

- положение об оплате труда работников ПМУП «ПЖКУ пос. Динас (приложение № 1);

- положение о премировании рабочих ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» (приложение № 6)

- положение о премировании руководителей, специалистов и служащих ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» (приложение № 7)

11.2. Оплата труда рабочих производится по 8-ми разрядной тарифной сетке (приложение № 3), вводимой с 01.01.2018 г. по тарифным ставкам с учетом тарификации работ по Единому тарифно-квалификационному справочнику.

11.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по окладам, утвержденным в штатном расписании.

11.4. Установить минимальную тарифную месячную ставку рабочего 1-го разряда, занятого на работах с нормальными условиями труда в размере 5 170,86 руб. на среднемесячную норму рабочего времени или 31 руб. 49,7 коп за 1 час.

11.5. Минимальный гарантированный заработок (тарифная ставка, оклад), не зависящий от результатов хозяйственной деятельности ПМУП «ПЖКУ п. Динас», обеспечивается при условии выполнения работником установленной нормы труда, продолжительности нормы рабочего времени, нормированного задания, должностных обязанностей или другого задания. При невыполнении нормы труда оплата снижается пропорционально невыполнению нормы и выплата премии не производится.

11.6. Для усиления материальной заинтересованности и повышения ответственности работодатель производит премирование работников предприятия в соответствии с Положениями о премировании рабочих (приложение № 6) и о премировании руководителей, специалистов и служащих (приложение № 7).

11.7. За работу во вредных и опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда работникам производятся доплаты в соответствии с приложением № 5.

11.8. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся доплаты согласно ст.ст.149, 152, 153 ТК РФ, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

11.9. При выполнении работником, труд которого оплачивается по сдельной оплате труда, работ различной квалификации, его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства, работникам со сдельной оплатой поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда при наличии приказа о переводе, работодатель обязан выплатить работнику межразрядную разницу (Ст.150 ТК РФ).

11.10. Для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских

цен на товары и услуги. Работодатель с учетом мнения представительного органа ежегодно увеличивает заработную плату всем, кто работает по трудовому договору, в размере не ниже индекса потребительских цен в РФ на основании данных Федеральной службы государственной статистики за предыдущий год.

11.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ).

11.12. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой либо замещение временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

11.13. Порядок выдачи заработной платы:

- по итогам работы за месяц письменно извещать работников о составных частях заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ по утвержденной форме расчетного листка (приложение № 2);
- заработную плату выдавать путем перечисления денежных средств на указанный работником счёт в банке, с которым у ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» заключен договор на обслуживание, при невозможности безналичного расчета заработная плата выдается через кассы предприятия;
- заработную плату выдавать два раза в месяц: аванс 25 числа каждого текущего месяца в сумме месячного тарифа, оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, и окончательный расчет 10 числа месяца, следующего за отчетным;
- в случаях совпадения срока выплаты зарплаты по графику с нерабочим днем (суббота, воскресенье) выплату производить накануне;
- при нарушении установленного срока выплата производится с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки (ст.236 ТК РФ).
- в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение), а также обслуживающих оборудование, остановка которого представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

11.14. В исключительных случаях, по разрешению директора, отдельным работникам допускается выплата внепланового аванса в счет заработной платы.

## 12. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

12.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям относятся:

- исправное состояние помещения, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

- своевременное обеспечение технической или иной необходимой 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 ст. 163 ТК РФ.

12.2. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных или иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случаях использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки отдельными работниками за счет применения новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда (Ст.160 ТК РФ)

12.3. Для однородных работ устанавливаются типовые (межотраслевые) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. (Ст. 161 ТК РФ).

12.4. Введение, замену и пересмотр норм труда, обслуживания принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета по мере поступления письменных заявлений руководителей подразделений.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. (Ст. 162 ТК РФ).

### **13. Основные направления социальной политики.**

13.1. Гарантии работникам:

13.1.1 Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное время пользуются женщины, имеющие не совершеннолетних детей, неполные семьи.

13.1.2. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. (Ст. 122 ТК РФ)

13.1.3. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

13.1.4. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

13.1.5. Женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы на предприятии;

13.1.6. Родителям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в любое удобное для них время;

13.1.7. Родителям, у которых ребенок идет в первый класс школы, первого сентября предоставляется 4 часа с сохранением средней заработной платы;

-по заявлению работника, имеющего ребенка, обучающегося во втором, третьем, четвертом классе начальной школы, первого сентября предоставляется отпуск без сохранения заработной платы;

13.1.8. Работникам по их заявлению предоставляется 1 день (полностью или по частям) с сохранением среднего заработка в течение календарного года для посещения врачей в медицинских организациях при представлении подтверждающих документов;

13.1.9. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 1 профсоюзного собрания (конференции) в год при условии заблаговременного (10 дней) согласования с профсоюзным комитетом времени их проведения.

13.1.10 Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников предприятия в 15-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь

поступивших работников знакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

### 13.2. Социальная поддержка

13.2.1. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительных дней отпуска с сохранением среднего заработка:

- в связи с рождением ребенка – 1 день;
- в связи с бракосочетанием – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 день;
- при праздновании юбилейных дат 55, 60 лет в день рождения- 1 день;

13.2.2. В случае кончины работника предприятие выделяет материальную помощь в зависимости от трудового стажа в следующих размерах:

до 5 лет	5000 рублей
от 5 до 10 лет	7500 рублей
от 10 лет и более	10000 рублей

13.2.3. Работодатель предоставляет работникам трехдневный отпуск с сохранением среднего заработка на ритуальный обряд (похороны родителей, детей, одного из супругов и иных близких родственников согласно ст. 14 СК РФ) - по согласованию с работодателем.

13.2.4. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обеспечивают всех детей работников (до 14 лет включительно) новогодними подарками и билетами на новогодние представления

13.2.5. Для оздоровления работников предприятия работодатель приобретает две путевки в год в санаторий профилакторий «Лесная сказка» на 10 дней за 50% от стоимости путевки. Заявление оформляется на директора предприятия и согласовывается с охраной труда (при отсутствии нарушений трудовой дисциплины, дисциплинарных взысканий и при стаже работы на предприятии не менее 5 лет). Для членов профсоюза выделяется профсоюзная материальная помощь 1000 рублей.

13.2.6. Для работников предприятия, проработавших не менее 3 лет, за счет средств работодателя, устанавливаются приборы учета по месту прописки работника, с оформлением заявления на имя директора предприятия.

### 13.3. Информирование работников:

13.3.1. Размещение на стендах предприятия, проведение коллективных собраний в подразделениях

### 13.4. Контроль за соблюдением условий труда:

13.4.1 Обязательное страхование от несчастных случаев на предприятии и профзаболеваний

13.4.2. Осуществление лабораторного контроля за уровнем запыленности, шума, вибрации, освещенности и других вредных факторов

### 13.5. Поощрение трудящихся

13.5.1. За многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейной датой рождения (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) работодатель производит единовременное премирование в размере до 5 000 рублей в зависимости от стажа работы на предприятии, и при отсутствии дисциплинарных взысканий в течении 1 года до даты премирования.

13.5.2. Работодатель и профсоюзный комитет совместно организуют:

- культурно-массовый отдых работников и их семей;
- поздравление работников с юбилейными датами через средства массовой информации;
- для пенсионеров организуются поздравления с праздниками «День жилищно коммунального хозяйства», «День Победы», «День пожилого человека»;
- к профессиональному празднику лучшие работники предприятия премируются премиями и награждаются почетными грамотами и благодарственными письмами.



## **14. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ.**

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

14.1. Профгруппорги и инспекторы по охране труда в трудовых коллективах имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
  - проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
  - принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в быту;
- защищать права и интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
  - осуществлять проверку выполнения работодателем состояния условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором.

14.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

14.3. Порядок учета мнения профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права предусмотрен статьёй 373 ТК РФ.

14.4. Работодатель обязан создать для осуществления деятельности профсоюзного органа следующие условия:

- безвозмездно предоставлять профсоюзным органам помещения для проведения заседаний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- предоставляет возможность бесплатно размножать на имеющейся оргтехнике информационные материалы, пользоваться средствами внутренней и междугородней связи; не вмешивается в деятельность профсоюзного органа, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих его деятельность и права;
- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников;
- рассылает в профсоюзный комитет документы, касающиеся трудовых, социально – экономических, профессиональных интересов работников ПМУП «ПЖКУ п. Динас»;
- с согласия работодателя по письменной заявке председателя профкома члены профсоюзного комитета освобождаются от основной работы для учебы;
- предоставляет возможность проводить в рабочее время заседания профкома, работы комиссий профкома и проведения конференций трудового коллектива.

14.5. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профсоюзов, несут ответственность в соответствии с федеральным законом ст.378 ТК РФ.

## **15. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, заключившими его на принципах социального партнерства. При проведении указанного контроля, представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

15.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами, с приданием ей статуса постоянно действующей. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по

фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюза, отдельных работников. Заседание комиссии должны проводиться один раз в квартал, с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании (конференции) работников. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают непосредственно их первые руководители.

15.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, один раз в полугодие отчитываются на общем собрании трудового коллектива о выполнении коллективного договора.

## **16. ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ, ИЗМЕНЕНИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

16.1. Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового коллективного договора работодатель и представительный орган работников (профком) создают согласительную комиссию. Комиссия рассматривает спорные вопросы, уточняет формулировки изменений и дополнений, выявляет социальные и профессиональные интересы работников, определяет их приоритетность и включает в проекты коллективного договора или его изменений и дополнений.

16.2. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

16.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом:

представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора;

лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля, за соблюдением коллективного договора;

лица виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.