

Директор ГБУ Центра
социальной помощи
семье и детям «Сокол»



Т.Н. Яковлева
2018 года

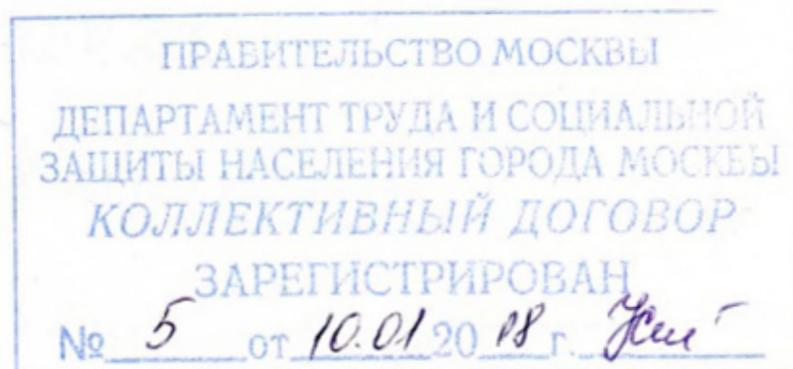
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ Центра социальной
помощи семье и детям «Сокол»



Л.Д. Макарова
2018 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
Центр социальной помощи семье и детям «Сокол»
Управления социальной защиты населения
Северного административного округа
города Москвы
на 2018-2020 годы



с приложениями на 2 листах

Москва

Настоящий Коллективный договор заключен между **Работодателем** в лице директора Государственного бюджетного учреждения Центра социальной помощи семье и детям «Сокол» Управления социальной защиты населения Северного административного округа города Москвы Яковлевой Татьяны Николаевны (именуемый далее **Работодатель**), действующего на основании Устава с одной стороны и работниками в лице председателя профсоюзного комитета ГБУ Центра социальной помощи семье и детям «Сокол» Макаровой Любови Дмитриевны, именуемый (далее **Профком**), действующего на основании Устава профсоюза и Положения, с другой стороны.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанных с ними отношений между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Настоящий договор признан заложить наилучшую основу для сотрудничества сторон, достижения лучших результатов в работе и установлению благоприятного климата в учреждении.

Договор рассматривается сторонами как орудие развития управления, способствующее активизации участия работников в принятии решений и улучшению условий труда. Трудовой процесс должен быть подготовлен и организован таким образом, чтобы полностью использовались знания работников, и чтобы каждый работник имел возможность профессионального и личного развития.

РАЗДЕЛ 1

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях исполнения должностных обязанностей и их оплаты, социально-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Работодателем.

1.2. В Коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.

1.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения организации;
- поощрять работников, особо отличившихся при исполнении своих должностных обязанностей и коллектив в целом;
- **учитывать мнение Профкома при разработке и реализации проектов текущих и перспективных (производственных) планов и программ;**
- организовать повышение квалификации на базе Московского государственного социального университета;
- обеспечить работников организационно-техническими условиями, канцтоварами и другими расходными материалами, необходимыми для выполнения должностных обязанностей;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими должностных обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять в недельный срок представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, оплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных настоящим Коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими должностных обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими должностных обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

Исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдения Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

Работники обязуются:

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и обеспечивать их исполнение;

- полно, качественно и своевременно выполнять должностные обязанности согласно трудовому договору, должностным инструкциям;

- исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством Российской Федерации;

- соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организации;

- поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;

- не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие им известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

- беречь государственное имущество, в том числе предоставленное им для исполнения должностных обязанностей;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

Представлять в установленном порядке предусмотренные федеральным законом сведения о себе и членах своей семьи, а также сведения о полученных ими доходах и принадлежащем им на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязанностях имущественного характера;

- сообщать о выходе из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства другого государства в день выхода из гражданства Российской Федерации или в день приобретения гражданства другого государства;

- соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и другими федеральными законами;

- сообщать Работодателю о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта;

- создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в коллективе, уважать права и мнения друг друга.

1.4. Сфера действия Коллективного договора.

1.4.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Работодателя, в том числе и на руководителя предприятия, учреждения, организации.

1.4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

1.5. Соотношение Коллективного договора с законодательством Генеральным, Отраслевым, Московским трехсторонним соглашениями.

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, общероссийскими объединениями работодателей и Московским трехсторонним Соглашением между Правительством города Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей).

1.5.2. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и ранее действовавшим Коллективным договором.

1.5.3. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его сторонами.

1.6. 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 финансового обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за их исполнением.

1.7. Общие обязательства Работодателя.

1.7.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право профкома на ведение коллективных переговоров и заключения настоящего Коллективного договора от имени работников.

1.7.2. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников.

1.7.3. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, её органов, членов Профкома, профсоюзного актива; не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

1.7.4. Работодатель обязуется обеспечить всемерное содействие деятельности Профкома, профсоюзного актива.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения со штатными работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Работодатель совместно с работником определяет условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены по соглашению сторон.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, Отраслевым тарифным и Московским трехсторонними соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника исполнения должностных обязанностей, не обусловленных трудовым договором и должностной инструкцией. Перевод на другую работу

без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.5. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением должностей, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

РАЗДЕЛ 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГБУ ЦСПСиД «Сокол» (Приложение № 1).

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

3.3. 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 этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Сверхурочная работа не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и должна оплачиваться за первые два часа работы не менее чем в 1,5 раза и за последующие часы не менее чем в 2 раза, либо компенсируется дополнительным временем отдыха.

3.5. По личной инициативе работника и для улучшения качества обслуживания населения, возможен перенос графика рабочего времени, не превышающего норму, предусмотренную действующим законодательством, а также работы в установленные выходные дни с предоставлением работнику права выбора других дней отдыха.

Данные изменения должны быть зафиксированы в трудовом договоре.

3.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

3.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.10. Работникам, имеющим детей школьного возраста начальных классов, 1-11 классов предоставляется один оплачиваемый выходной день – первый день учебного года.

3.11. Работодатель освобождает беременных женщин, на основании их заявления, от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением средней заработной платы.

3.12. Разрешить женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время.

3.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, которые предусмотрены ч.2 ст. 128 Трудового кодекса РФ.

3.14. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы работы (продолжительность рабочей недели, длительность, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работе, где условия работы допускаются какую возможность.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обеспечивает минимальный должностной оклад работникам, в размере не ниже величины прожиточного минимума в г. Москве, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

4.1.2. Выплачивает работникам заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального минимальных должностных окладов и повышающих коэффициентов, установленного в Российской Федерации (Приложение № 2).

4.1.3. По решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера на основании представлений руководителей структурных подразделений, работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера

устанавливаются и выплачиваются работникам в соответствии с Критериями оценки для выплаты месячной и квартальной премии (Приложение № 3).

4.1.4. Заработная плата выплачивается на пластиковую карту в следующие сроки: заработная плата за первую половину месяца – 20 числа ежемесячно, заработная плата за вторую половину месяца – 5 числа ежемесячно.

РАЗДЕЛ 5

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работодатель:

5.1.1. Своевременно уплачивает страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования и фонд обязательного медицинского страхования в размере определенном действующим законодательством.

5.1.2. Содействует в организации торжественных проводов впервые выходящих на пенсию работников с вручением ценных подарков.

5.1.3. Создает необходимые условия для прохождения медосмотра работников один раз в год.

5.1.4. Предоставляет дополнительные отпуска, без нарушения нормальной деятельности учреждения, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 дней следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск работнику по его желанию присоединяется к основному отпуску, может быть использован отдельно, полностью или по частям.

Основной отпуск на следующий год не переносится.

5.2. Дополнительные отпуска с сохранением заработной платы предоставляются в следующих случаях:

5.2.1. В случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

5.2.2. При прохождении периодического медицинского осмотра.

5.2.3. При направлении работников работодателем для повышения квалификации.

5.2.4. Совмещающем работу с обучением в высших учебных заведениях и поступающим в них, независимо от их организационно-правовых форм, и прошедших государственную аккредитацию, по вечерней, заочной и очно-заочной формах обучения. Дополнительные отпуска

предоставляются с сохранением средней заработной платы на время прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, студентам, получающим первое высшее образование в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

5.3. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в рамках обязательного социального страхования. Размер пособия для работников зависит от продолжительности страхового стажа и составляет 100% заработной платы при стаже 8 лет и более; 80% - при стаже от 5 до 8 лет; 60% - при стаже от 1,5 лет до 5 лет; до полутора лет – размер не превышающий МРОТ.

5.4. При сокращении численности и штата работников, работникам которым предстоит увольнение, работодатель обязан предложить другую имеющуюся у него работу, в той же организации и соответствующую квалификации работника. Работники, подлежащие увольнению, предупреждаются работодателем об этом персонально и под роспись, не менее чем за два месяца. При увольнении по указанной выше причине работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется средний месячный заработок на период его трудоустройства, но не более 2 месяцев со дня увольнения.

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель:

6.1.1. Систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты и спецодежде рабочим профессиям, которые предусмотрены по нормам.

Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе.

6.1.2. Организует работу по обеспечению работникам условий и охраны труда в соответствии с законодательством по охране труда, соглашением по охране труда ГБУ ЦСПСиД «Сокол» (Приложение № 4).

6.1.3. Обеспечивает не реже 1 раза в полугодие инструктирование работников по правилам охраны труда, пожарной безопасности, проводить вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте с вновь поступившими работниками.

6.1.4. Обеспечивает работников рабочих профессий бесплатной спецодеждой и спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных действующим положением (Приложение № 5).

6.1.5. Создает необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.1.6. Образует по каждому несчастному случаю на производстве специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их устранению.

6.1.7. Не привлекает беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены 8 часов.

6.1.8. Не привлекает женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров.

6.1.9. Содействует проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда работников, в том числе создавая совместную комиссию по охране труда.

6.1.10. Проводит расследование и учет несчастных случаев в организации в соответствии с Федеральным законом РФ в п.6.1.6.

6.1.11. Обеспечивает каждому работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.

6.1.12. Обеспечивает установку огнетушителей.

Профком:

6.1.13. Оказывает материальную помощь работникам в случае смерти членов семьи (муж, жена, родители работника, дети).

РАЗДЕЛ 7

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Взаимоотношения Работодателя и профкома строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора.

7.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава Профсоюзного союза гражданских служащих государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общего положения о первичной профсоюзной организации.

7.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Общим положением о первичной профсоюзной организации.

7.4. Работодатель в целях создания условий для участия профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе, обязуется:

7.4.1. Представлять Профкому информацию о деятельности организации.

7.4.2. Гарантировать участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне дирекции.

7.4.3. Передаёт права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Выборному представительному органу.

7.5. Работодатель и его должностные лица обязаны оказывать содействие деятельности Профкома.

7.6. Работодатель:

7.6.1. Предоставляет Профкому право проведения собраний работников в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности организации. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с Профкомом сроки.

7.6.2. Предоставляет Профкому право проведения своих заседаний в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности организации.

7.6.3. Перечисляет ежемесячно на счет профкома членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы членов профсоюза по списку, предоставленному в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приёма, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкому.

7.6.4. Гарантирует, что на период полномочий председателя профсоюзного бюро (не освобожденного от основной работы), должность, занимаемая председателем профбюро, не подлежит сокращению, за исключением случаев полной ликвидации учреждения, а также не может быть переведен в более низкую группу по оплате труда.

7.7. Для проведения работы Профкома, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, соглашений, председатель, заместитель председателя Профкома вправе запрашивать в Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам при проведении проверок.

7.7. Профком и его представители обязуются:

7.7.1. Рассматривать всю представляемую Работодателем информацию как конфиденциальную, особенно информацию коммерческого,

финансового и технического характера, и обязуются не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

7.7.2. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

РАЗДЕЛ 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года с 10.01.2018 г. по 09.01.2021 г.

8.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, рационализации действующей структуры управления, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда, в Коллективный договор вносят соответствующие изменения и дополнения.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срок его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании его обсуждения в профкоме, основных структурных подразделениях в порядке, установленном ТК РФ и утверждается Общим собранием (конференцией) работников при представлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

8.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

8.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего Коллективного договора.

8.8. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

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

8.10. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию

8.11. В период действия договора в случае его выполнения Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

8.12. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

8.13. В случае пересмотра норм законодательства, в сторону снижения прав работников на период действия договора на предприятии (организации), соблюдаются прежние нормы.

8.14. В случае возникновения коллективного трудового спора, его рассмотрение производится по инициативе одной из сторон в «Трудовом арбитражном суде для разрешения коллективных трудовых споров», расположенного по адресу: г. Москва, 129010, Протопоповский пер., дом 25. Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» окончательно и обязательно для выполнения сторонами.