

Директор автономной
некоммерческой организации
социального обслуживания населения
Каменского района «Добрые Дела»



Е.В. Королькова

«09» января 2023г.

Представитель трудового коллектива
автономной некоммерческой
организации социального
обслуживания населения Каменского
района «Добрые Дела»

Л.Л. Медведева

«09» января 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономной некоммерческой организации социального обслуживания
населения Каменского района «Добрые Дела», ИНН 6114017898
с 09.01.2023 по 08.01.2026 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 19920/24-241
от 01.04.2024г.

р.п. Глубокий

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономной некоммерческой организации социального обслуживания населения Каменского района «Добрые Дела» (далее – АНО СОН КР «Добрые Дела»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников АНО СОН КР «Добрые Дела».

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель АНО СОН КР «Добрые Дела» в лице его представителя – директора Корольковой Елены Владимировны, в соответствии с Уставом АНО СОН КР «Добрые Дела»;

- работники АНО СОН КР «Добрые Дела», именуемые далее «Работники», в лице их представителя трудового коллектива Медведевой Людмилы Леонидовны (далее – Представитель ТК).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников организации.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.6. Представитель ТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.11. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через Представителя ТК:

- учет мнений (по согласованию) Представителя ТК;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе организации, внесение предложения по его совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- другие формы.

2. Прием и увольнение работников.

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом организации, иным локальными внутренними нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет документы, указанные в ст. 65 ТК РФ.

Прием на работу без предъявления документов указанных в ст. 65 ТК РФ не допускается.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

2.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости 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, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (эффективного контракта) (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжения трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжения трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Представителя ТК определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации Работников.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников;
- повышать квалификацию Работников не реже чем один раз в пять лет;
- в случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ;

- организовывать проведение аттестации работников.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (Приложение №1), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Представителя ТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 36 часов в неделю, согласно статье 263.1 ТК РФ женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день для отдыха.

4.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.6. Привлечение Работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

4.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) Представителя ТК не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст.126 ТК РФ.

4.8. Работодатель предоставляет женщинам, имеющим детей получающих начальное общее образование (1-4 классы), краткосрочный отпуск в День Знаний 1 сентября с сохранением среднего заработка, имеющих детей-выпускников школы, краткосрочный отпуск в День последнего звонка с сохранением среднего заработка.

4.9. Работники имеют право на отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ), который оформляется приказом, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Такой отпуск предоставляется по заявлению Работника в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Размеры должностных окладов, компенсационные и стимулирующие выплаты различного вида устанавливаются согласно Положения об оплате труда работников АНО СОН КР «Добрые Дела» (Приложение №2).

5.2. Заработная плата выплачивается Работнику два раза в месяц, основная — 6 числа каждого месяца, за первую половину месяца — 21 числа каждого месяца, ее

размер не должен быть меньше 50% от заработной платы без стимулирующих выплат. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

Выплата заработной платы Работнику производится на расчетный счет карты национальной платежной системы «МИР».

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 (ст. 136 ТК РФ).

5.3. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.4. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется Работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

5.5. В области оплаты труда стороны договорились:

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

5.5.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

5.5.3. За расширение зон обслуживания Работнику устанавливается доплата в пределах фонда по вакантной должности.

5.5.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда.

В АНО СОН КР «ДобрыеДела» могут устанавливаться следующие виды стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплата по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

Все выплаты стимулирующего характера выплачиваются Работникам организации согласно Положению стимулирующих выплатах АНО СОН КР «ДобрыеДела».

5.6. По решению Работодателя АНО СОН КР «ДобрыеДела» Работнику выплачивается премия по итогам расчетного периода: месяц, квартал, год.

5.7. В области нормирования труда стороны договорились: внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

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

5.9. Вновь принятые Работники могут быть приняты с испытательным сроком до трех месяцев.

5.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

5.11. За Работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

5.12. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6. Гарантии при высвобождении работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять Представителя ТК и Центр занятости района в письменной форме о сокращении численности штата Работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

6.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре об аренде установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

6.5. Стороны договорились, что:

6.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 15 лет;
- работники, имеющими на иждивении детей-инвалидов до 16 лет;
- работники моложе 18 лет;
- другие конкретные категории по соглашению сторон (ст.179 ТК РФ);
- работники из одной семьи.
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

6.5.2. Высвобождаемым Работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.5.3. При появлении новых рабочих мест на предприятии, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных с предприятия в связи с сокращением численности или штата.

7. Гарантии и компенсации

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

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие установленное ТК РФ;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

7.2. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течении одного месяца.

7.3. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

7.4. Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

7.4.1. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.4.1. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессиональных заболеваний.

7.4.2. Предоставлять Работникам время для ежегодного прохождения медицинских осмотров.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимостью создания нормальных условий для работы, работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

8.2. Работодатель имеет право допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую (при внутреннем совмещении), только после прохождения ими вводного инструктажа по правилам техники безопасности и охраны труда, ПБ и производственной санитарии.

8.3. Работодатель в соответствии со статьей 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.4. Работодатель обеспечивает проведение на рабочих местах повторного инструктажа по безопасным приемам и методам работы не реже 2-х раз в год.

8.5. Работодатель создает условия по созданию безопасных условий труда на рабочем месте, оборудует рабочее место в соответствии с правилами охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии.

8.6. Работодатель обязан своевременно производить ремонт инвентаря, оборудования помещения.

8.7. Работодатель обеспечивает организацию и проведение обязательных периодических медицинских осмотров сотрудников в соответствии с действующими нормативными актами Министерства здравоохранения РФ.

8.7.1. В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 №606 «О мерах по реализации демографической политики РФ» и выполнения Плана мероприятий от 10.02.2015г., направленных на снижение смертности в Ростовской области, администрации учреждения проводить мероприятия по привлечению работников к занятию физической культурой и спортом:

проведение производственной гимнастики на рабочих местах;

проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;

участия работников в районных спортивных соревнованиях, Спартакиаде, туристической слёте.

8.7.2. Создавать все необходимые условия для прохождения работниками диспансеризации, в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 февраля

2015г. №36ан «Порядок проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения».

8.7.3. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

8.8. В организации проводится трехступенчатый контроль охраны труда и техники безопасности согласно инструкции.

8.9. В случае получения работником травм на производстве или гибели при исполнении трудовых обязанностей выплачивается единовременное пособие, оказывается материальная помощь, согласно ТК РФ.

8.10. Работникам организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней.

8.11. Работникам организации предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями статьи 128, 173 ТК РФ.

8.12. На работодателя возлагается своевременное проведение инструктажей работников по ТБ, производственной санитарии, противопожарной безопасности и других правил и требований охраны труда.

8.13. Работодатель обязуется:

8.13.1. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.13.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.13.3. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.13.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Представителя ТК.

8.13.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13.6. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.13.7. Обеспечивать режим труда и отдыха работников организации в соответствии с трудовым законодательством.

8.13.8. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.13.9. Осуществить финансирование обязательного социального страхования работников несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.14. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ (ст.184 ТК РФ).

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Ростовской области.

9.2. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.4. В случае нарушения и не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.