



От администрации

Директор СОГБУ  
КЦСОН»

« 21 » августа 2018 г.

От трудового коллектива

«Хиславичский  
В.А. Лобачков

Представитель СОГБУ  
«Хиславичский КЦСОН»

« 21 » августа 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
СОГБУ «Хиславичский КЦСОН»

на период с «21 » августа 2018 г.  
по « 21 » августа 2021 г.

« 21 » августа 2018 г.

Утвержден на общем собрании  
трудоого коллектива учреждения  
« 21 » августа 2018 г.

## **1. Общая часть.**

1.1. Настоящий коллективный договор в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Законом РФ от 11.03.1992г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (Далее ФЗ «ОКД И С») с последующими изменениями и дополнениями к нему и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст. 40 ТК РФ, ст. 1 ФЗ «ОКД И С»).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники трудового коллектива СОГБУ «Хиславичский КЦСОН» в лице представителя трудового коллектива Е.М.Сподобаева, и директора Владимира Алексеевича Лобачкова, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы СОГБУ «Хиславичский КЦСОН».

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Работодатель и работники осуществляют свою деятельность в соответствии с законами РФ, Смоленской области, Уставом СОГБУ «Хиславичский КЦСОН», другими законодательными актами и настоящим договором.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Договор вступает в силу со дня его принятия на собрании трудового коллектива и действует в течение всего срока до заключения нового или изменения и дополнения действующего.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников СОГБУ «Хиславичский КЦСОН». Стороны принимают все меры для досудебного разрешения трудовых споров с участием представителей работников и работодателя.

## **2. Предмет договора.**

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства работников и работодателя в области условий труда, оплаты труда, социального и жилищно-бытового обслуживания работников, занятости и другие вопросы, определенные сторонами, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.

2.2. Основные принципы заключения коллективного договора. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых

обязательств и контроля за их выполнением. Стороны принимают на себя обязательства, определенные в коллективном договоре.

Стороны принимают все меры для досудебного разрешения трудовых споров с участием представителей работников и работодателя.

### 2.3. Общие обязательства Работодателя и Работников:

#### ***Работодатель обязуется:***

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;
- неукоснительно соблюдать требования законодательства и положений настоящего договора в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

#### ***Работники обязуются:***

- содействовать эффективной работе учреждения на основе коллективного договора, обеспечению выполнения его положений;
- мобилизовать трудовой коллектив на эффективный труд, выполнение производственных заданий, повышение качества услуг, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, режима рабочего времени, трудовой дисциплины, законодательства и нормативных документов по охране труда, технике безопасности и безопасности дорожного движения;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

#### ***Работодатель и работники обязуются:***

- разрабатывать и осуществлять мероприятия по улучшению в организации условий труда;
- проводить экспертизу организации и условий труда, аттестацию рабочих мест;
- разрабатывать и осуществлять мероприятия по организации непрерывной системы образования и повышения квалификации управленческого персонала, рабочих массовых профессий;
- обобщать и распространять передовой опыт, поощрять передовиков, новаторов и изобретателей;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по рациональному использованию энергии, рабочей силы, потенциала специалистов;
- проводить конкурсы и смотры, направленные на повышение эффективности производства;
- организовывать и проводить мероприятия, направленные на укрепление трудового коллектива, его традиций, уважительного отношения к труду.

#### 4. Трудовой договор.

##### Обеспечение занятости.

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58,59 ТК РФ.

4.2. На основании Трудового кодекса заключать срочный трудовой договор только с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами.

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (ст. 9 ТК РФ).

4.4. После заключения трудового договора сотрудники знакомятся под роспись с должностной инструкцией. Правилами внутреннего трудового распорядка и правилами техники безопасности.

4.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 73,74 ТК РФ).

4.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 82 ТК РФ при обязательном участии трудового коллектива.

4.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179, 180 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери и т.д.

4.8. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по

2.4. Стороны обязуются контролировать ход выполнения настоящего коллективного договора и информировать об этом трудовой коллектив на собрании. Трудовой коллектив предоставляет работникам право договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

дисциплины, законодательства и нормативных документов по охране труда, технике безопасности и безопасности дорожного движения;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

***Работодатель и работники обязуются:***

- разрабатывать и осуществлять мероприятия по улучшению в организации условий труда;
- проводить экспертизу организации и условий труда, аттестацию рабочих мест;
- разрабатывать и осуществлять мероприятия по организации непрерывной системы образования и повышения квалификации управленческого персонала, рабочих массовых профессий;
- обобщать и распространять передовой опыт, поощрять передовиков, новаторов и изобретателей;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по рациональному использованию энергии, рабочей силы, потенциала специалистов;
- проводить конкурсы и смотры, направленные на повышение эффективности производства;
- организовывать и проводить мероприятия, направленные на укрепление трудового коллектива, его традиций, уважительного отношения к труду.

2.5. Стороны обязуются контролировать ход выполнения настоящего коллективного договора и информировать об этом трудовой коллектив на собрании. Трудовой коллектив предоставляет работникам право договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

2.6. В случае невыполнения коллективного договора виновные несут ответственность согласно действующему законодательству.

организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ).

#### **4.9. Работодатель обязуется:**

4.9.1. Не позднее, чем за 2 месяца представлять трудовому коллективу проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.9.2. Беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери, а также несовершеннолетних не увольнять по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия, организации (ст. 261, 269 ТК РФ).

В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

4.9.3. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении (п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ) предоставлять свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.9.4. Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации;
- гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации организации (ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

### **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, установленных законодательством (ст. 91 ТК

РФ). медицинскому персоналу 39 часов, для женщин, работающих в сельской местности 36 – часов рабочей недели

5.2. В организации установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, а так же с предоставлением выходных дней по скользящему графику (неполная рабочая неделя) для сторожей здания, для работников медицинского персонала, кухни, прачечной, кочегаров.(ст. 100 ТК РФ). Для сторожей, работников медицинского персонала, кухни, прачечной, кочегаров вести суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является месяц.

Графики сменности составляются Работодателем.

График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

5.2.1 По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени .

5.3. Порядок привлечения работников к сверх урочным работам, работам в праздничные и выходные дни производится с письменного согласия работника.

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшаются на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.5. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст. 111 ТК РФ).

5.6. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

5.6.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляются работникам, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем.

5.6.2. Инвалидам независимо от группы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней в соответствии со ст.23 Закона № 181-ФЗ.

5.5.3. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляются отдельно.

5.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.128 ТК РФ, а также родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 кл.) - 1 сентября на один день, длительно болеющим работникам – 30 календарных дней в год.

5.7.1. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до

восемнадцать лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 10 календарных дней ст. 263 ТК РФ.

5.7.2. По письменному заявлению инвалида Работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году. Вопрос о конкретном времени предоставления отпуска за свой счет решается по соглашению сторон (абз.5 ч.2 ст.128 ТК РФ).

5.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

5.9. Стороны договорились установить и оплачивать дополнительные отпуска работникам за ненормированный рабочий день (Приложение № 6).

3 календарных дня – главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий ОСП, специалист по социальной работе, специалист по кадровой работе, социальный работник.

7 календарных дней – заведующий хозяйством, техник, рабочий по обслуживанию и ремонту здания и сооружений

5.10. Стороны обязуются не позднее чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ). (Приложение №9 )

5.11. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденные работодателем с учетом мнения трудового коллектива и являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ) - Приложение № 5.

5.12. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев предусмотренных законодательством о труде РФ, в связи:

- со свадьбой самого родственника – 3 дня;
- со свадьбой детей – 3 дня;
- со смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры) – 3 дня;
- с рождением ребенка – 1 день.

## **6. Охрана труда.**

6.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также организации их надлежащего санитарно-бытового обслуживания. (Приказ



Минздравсоцразвития России № 290 н от 01.06.2009г. «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты при увольнении работников возврату не подлежат. (Приложение №8).

6.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать 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 состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

6.3. Организует инструктаж работников по охране труда, обучении и проверку знаний безопасным приемам и методам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

6.4. По каждому несчастному случаю, работодатель создает специальную комиссию по расследованию причин и разработке мероприятий по их предупреждению.

6.5 Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности возлагается на отдел ГО, ЧС и ОТ.

6.6. В случае нарушений со стороны Работодателя нормативных требований, касающихся условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности(здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

6.7.Запрещается курение на рабочих местах и в местах общего пользования за исключением специально отведенных мест для курения.

6.8.Работодатель обязуется проводить ежегодную проверку жилых и хозяйственных помещений по их готовности к новому отопительному сезону с обязательным включением в состав комиссии работников ГО,ЧС и ОТ.

6.9.Регулярно, в соответствии с установленными нормами, производить обеспечение средствами пожаротушения, один раз в два года медицинскими аптечками с набором медицинских средств первой необходимости.

6.10. Обеспечивается уборка и поддержание порядка на территории учреждения, ее нормальная освещенность в вечернее время, безопасность проходов и проездов, планомерное благоустройство.

6.11 За нарушение работникам или работодателем требований по охране труда устанавливается ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.12. Все виды обязательных медицинских осмотров проводятся за счет работодателя.

6.13. Работодатель и трудовой коллектив в целях сотрудничества по охране создают комиссию по охране труда в количестве 5 человек (Приложение № 4).

## 7. Оплата труда.

Работодатель обязуется:

7.1. Оплату труда работников производить согласно должностных окладов работников учреждений бюджетной сферы, финансируемых за счет средств областного бюджета. (Приложение № 10).

Работникам, работающим по графику сменности, за работу в выходной и нерабочий праздничный день оплата производится в размере двойной тарифной ставки.

При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится дополнительно к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в соглашении к трудовому договору.

Каждый час работы в ночное время дополнительно оплачивается в размере 50% часовой ставки (оклада, рассчитанного за час работы). Ночное время считается с 22 часов до 6 часов утра.

7.2. В пределах экономии фонда оплаты труда выплачивать премии работникам учреждения согласно положению о премировании.

В систему оплаты труда входят следующие выплаты, надбавки.

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах во вредных и (или) опасных для здоровья условиях труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Также предусмотреть поощрение работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, следующими видами поощрений: награждение Почётной грамотой. Стороны договорились - при условии возникновения резерва средств по фонду заработной платы Учреждение вправе направить эти средства на:

выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам года;

- материальную поддержку работников Учреждения, испытывающих трудную жизненную ситуацию  
Данные выплаты производить согласно критериев оценки эффективности труда работников.

7.3. Другие дополнительные виды вознаграждений (при достижении 50-60 лет) выплачивать в соответствии с Положением по учреждению (ст. 135 и 144 ТК РФ) при наличии экономии по фонду оплаты труда.

7.4. Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц работникам учреждения в безналичной форме путем перечисления денежных средств на счета банковских карт, держателями которых являются работники учреждения. Выплаты осуществляются не реже, чем каждые полмесяца 21 и 06 числа.

7.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.6. Премирование работников за основные результаты общей деятельности учреждения производится в зависимости от личного вклада каждого работника. Дисциплинарное взыскание с частичным или полным лишением премии работника оформляется приказом по учреждению, согласно представленных письменных оснований руководителем учреждения.

7.7. При составлении внебюджетной сметы до 70 % доходов направлять на заработную плату и начисления на нее. Расходовать на выплату единовременной премии в сумме, не превышающей 3000 руб (три тысячи рублей), на выплату материальной помощи в размере до 3 должностных окладов работника учреждения».

7.8. При увольнении работника выплаты всех причитающихся сумм, производить в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ), а при уходе в очередной отпуск – производится оплата не позднее, чем за три дня до его начала.

7.9. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливать в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

7.10. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы на обязательное пенсионное и медицинское страхование, обеспечить своевременное представление в органы ПФР отчетности по начисленным и уплаченным страховым взносам, индивидуальных сведений о страховых взносах и страховом стаже работников, реестров об уплате дополнительных страховых взносов и взносов работодателя.

№8

## **9. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.**

9.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника, связанный с выполнением им трудовых обязанностей.

9.2. Помимо возмещения вреда, причиненного здоровью работника, предусмотренного действующим законодательством, Работодатель выплачивает работнику (либо членам семьи работника в случае его гибели) единовременное пособие в размере среднемесячной заработной платы.

9.3. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если вследствие трудового увечья он не может выполнять прежнюю работу.

## **10. Социальное и медицинское обслуживание работников**

10.1. Работодатель обязуется заключить договор обязательного медицинского страхования на каждого сотрудника.

10.2. Работодатель обязуется содействовать прохождению всеми работниками диспансеризации.

10.3. Работникам по их заявлению предоставляется единовременная материальная помощь согласно утвержденной системы расходов на социальные нужды, при наличии финансовых возможностей, в том числе для приобретения путевок на санитарно-курортное лечение.

## **Заключение.**

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования органа управления предприятием, расторжения трудового договора с руководителем организации.

Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании (конференции) работников организации.

Принятые изменения предоставляются на уведомительную регистрацию.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании (конференции) работников организации.

Работодатель обязуется предоставить возможность всем вновь принимаемым работникам ознакомиться с коллективным договором.

**Работодатель:**

- издает приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнение принятых обязательств коллективного договора;
- предоставляет трудовому коллективу всю необходимую информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора в целом и отдельных обязательствах;
- через уполномоченных (ответственных) лиц отчитывается о выполнении обязательств по коллективному договору в сроки, определенные договором, или мероприятиями по выполнению коллективного договора;
- по требованию трудового коллектива расторгает трудовой договор (контракт) с должностным лицом, виновным в исполнении обязательств коллективного договора.

**Трудовой коллектив:**

- принимает необходимые меры для исполнения обязательств коллективного договора учреждением, заслушивает отчет ответственных исполнителей о выполнении обязательств коллективного договора;
- информирует коллектив на собрании (конференции) о выполнении обязательств коллективного договора;
- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему представление об устранении обнаруженных нарушений;
- в соответствии с законодательством РФ обращается в суд о привлечении к ответственности виновных лиц в исполнении коллективного договора или в Рострудинспекцию о применении мер административного наказания.

Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива

*21 августа*

2018 года

«Работодатель»

Директор Лобачков Владимир Алексеевич  
СОГБУ «Хиславичский КЦСОН»

*[Подпись]*

Представитель от трудового коллектива СОГБУ «Хиславичский КЦСОН» *Скободасья Елена Николаевна*