

СМОЛЕНСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «БОЛШЕВСКИЙ СПЕЦИАЛЬНЫЙ ДОМ ДЛЯ  
ПРЕСТАРЕЛЫХ И СУПРУЖЕСКИХ ПАР ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между работниками СОГБУ «Болшевский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» и работодателем в лице директора СОГБУ «Болшевский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста»  
на 2019-2022 годы

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 1  
от « 04 » июня 2019 года

деревня Болшево  
2019 г.

Коллективный договор принят и одобрен решением  
населения в селе Болшево Смоленской области № 28.

Главный специалист: Васильева Т.М. Васильева



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель, представляющий интересы СОГБУ «Болшевский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» в лице директора СОГБУ «Болшевский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста» Козловой Раисы Дмитриевны и Работники учреждения, в лице трудового коллектива Антонюк Ирины Ивановны, именуемые далее «работники».

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

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Данный договор распространяется на всех работников учреждения, независимо от трудового коллектива.

1.5. Стороны пришли к соглашению, что в период действия договора работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения работающих по сравнению с условиями, оговоренными в данном договоре, а трудовой коллектив не выдвигает к работодателю новых требований.

## 2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

2.1. Стороны согласились, что каждая из них имеет свои обязанности по выполнению коллективного договора.

2.2. *Работодатель обязуется:*

- а) создавать условия для эффективной деятельности учреждения
- б) обеспечивать безопасные условия труда, воздействовать на мероприятия, направленные на снижение вредных факторов производства, на здоровье рабочих и служащих, улучшение условий труда и производственного быта
- в) Обеспечивать исправными средствами производства, создавать условия для роста производительности труда, повышения квалификации работающих, развития их творческой инициативы
- г) создавать условия для профессионального роста рабочих и служащих, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся, организацию отдыха и досуга
- д) обеспечивать рассмотрение просьб, заявлений и предложений рабочих и служащих с ответами на них в устной или письменной форме (по просьбе заявителя) в семидневный срок.
- е) учитывать мнение коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ развития коллектива учреждения
- ж) устанавливать право работников на участие в управлении учреждения как непосредственно, так и через трудовой коллектив по правилам ст. 52,53 Трудового Кодекса РФ.



### 2.3. Работники обязуются:

- а) полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, соблюдать круг предусмотренных для каждого из них обязанностей, а также распоряжения администрации учреждения
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленные в содействии с действующим законодательством, режим труда, правила и инструкции по охране труда, должностные инструкции
- в) работать в данной спецодежде, спецобуви, пользоваться средствами индивидуальной защиты, содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, бережно относиться к материальным ценностям
- г) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

### 2.4. Трудовой коллектив обязуется:

- а) содействовать эффективной работе учреждения присущими трудовым коллективам методами и средствами
- б) соблюдать интересы рабочих и служащих в области использования их труда и социального развития
- в) содействовать в развитии конфликтов, возникающих между администрацией и работниками
- г) контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, тарифных соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении.

## 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Гарантированная занятость – важное условие благополучия работников.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры, преобразованием, а также сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно работодателем совместно трудовым коллективом.

3.3. Работодатель обязуется в случае возникновения, необходимости сокращения штата работников:

- а) ставить об этом в известность трудовой коллектив, а также службу занятости, в срок, не менее чем за 2 месяца до предполагаемого сокращения
- б) предварительно рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, сокращением штатов с участием трудового коллектива. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор дополнительно могут включаться мероприятия, направленные на сокращение занятости, защиту высвобождаемых работников
- в) выделять специальных должностных лиц, отвечающих за проведение различных этапов работы по сокращению штатов и высвобождению рабочих мест.

3.4. Стороны согласились, что о предстоящем высвобождении в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, работник должен быть предупрежден персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца.

3.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют:

- а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- б) работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет
- в) матери-одиночки
- г) матери, имеющие 3-х и более детей
- д) отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери
- е) инвалиды детства, если они по состоянию здоровья могут продолжать работу.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. (ст. 261 Трудового кодекса РФ).

3.6. При возникновении ситуации, связанной с отсутствием финансирования и вынужденным свертыванием места проживающих работодатель имеет право вводить неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, предоставлять отпуск без содержания для отдельных категорий работников.

#### **4. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

4.1. Настоящим договором устанавливается обязательное право для работодателя:

Нанимаемого на работу работника ознакомить с коллективным договором до заключения с ним трудового договора. Трудовой договор заключать только в письменной форме и с изложением основных условий найма.

4.2. Работодатель не может заключить с нанимаемым работником трудовой договор на условиях худших, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

4.3. При приеме на работу заключается трудовой договор на неопределенный срок, срочный трудовой договор и на время выполнения определенной работы.

4.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания устанавливается не более 3-х месяцев. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более 6 месяцев.

4.5. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет в соответствии со ст. 63 ТК РФ.

4.6. Прием на работу оформляется приказом. Приказ объявляется работнику под роспись.

4.7. Заключив трудовой договор, работодатель и работник обязаны выполнять его условия. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.



4.8. Не считается переводом и не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором.

4.9. В связи с изменениями в структуре учреждения, условиями финансирования, допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий, систем и размеров оплаты труда, льгот и режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, изменении разрядов – работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца. При несогласии работника на продолжение работы в новых условиях трудовой договор прекращается.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время, время отдыха работникам учреждения регулируется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.2. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством – 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин, работающих на селе.

5.3. Стороны договорились, что для рабочих и служащих устанавливается пятидневная рабочая неделя (с понедельника по пятницу включительно) с двумя выходными днями. Продолжительность непрерывной работы (смены) для медицинского персонала, сторожей определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

5.4. Стороны согласились, что в целях укрепления трудовой дисциплины, строгого соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения должностных обязанностей, выполнения настоящего коллективного договора, объективного решения вопросов о поощрении и наказании работников в доме-интернате создана комиссия по контролю за качеством труда в составе 6-ти человек, в том числе 3 человека от трудового коллектива и 3 человека от администрации. Все разногласия между работниками и комиссией по контролю за качеством труда разрешаются комиссией по трудовым спорам дома-интерната.

5.5. Стороны договорились, что преимущественное право по неполному рабочему дню или неполной рабочей неделе имеют:

- а) беременные женщины
- б) женщины, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет)
- в) лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников, каких либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (Приложение № 1).

График предоставления отпусков утверждается работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников 28 календарных дней. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении.

#### 5.7. Стороны договорились:

- супругам, работающим в данном учреждении предоставлять право одновременного ухода в отпуск
- матерям-одиночкам предоставлять право ухода в отпуск в удобное для них время
- работникам, нуждающимся в санаторном лечении, отпуск предоставлять в соответствии со сроком выданных путевок.

Также время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено или перенесено по следующим основаниям:

- а) по желанию работника, согласованного с работодателем
- б) при временной нетрудоспособности
- в) при наступлении срока отпуска по беременности и родам
- г) при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском
- д) в исключительных случаях по производственной необходимости.

5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем:

- работникам в случаях рождения ребенка;
- регистрации брака;
- смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

## 6. ФОРМА, СИСТЕМА И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с постановлением Администрации Смоленской области от 13.12.2017 № 856 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания граждан по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания»», Указ Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике», Положение об оплате труда работников СОГБУ «Болшевский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста».

6.2. «Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.



При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П)».

6.3. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации:

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Рекомендуем дополнить пунктами:

6.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем 1,5 размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 - ти часов в год.

6.5. Не включается в состав заработной платы (в части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенная оплата за выполнение сверхурочных работ, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. (постановления Конституционного суда РФ от 11 апреля 2019 года №17-П).

6.6. Работников, систематически нарушающих трудовую дисциплину лишать доплат по согласованию с трудовым коллективом. Имеющих один выговор или замечание – на 25%, в случае повторного выговора – на 100%.

6.7. Стороны договорились производить выплату надбавки работникам дома-интерната за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и системы социальной защиты населения в следующем размере:

а) 20% оклада (ставки) за первые 3 года и 10% за последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 30% оклада

б) надбавка выплачивается по основной должности исходя из квалифицированного оклада (ставки) установленной по окладу (должностному окладу), без учета других повышений, надбавок, доплат.

6.8. Заработная плата выплачивается 5-го и 20-го числа каждого месяца. При совпадении установленного дня выплаты с выходными или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае задержки заработной платы по вине учреждения более чем на 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

6.9. В случае экономии фонда заработной платы работодатель обязуется расходовать средства согласно действующему положению, разработанному администрацией и согласованному с трудовым коллективом:

- выплачивать эту сумму в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы сотрудников, независимо от занимаемой должности, в пределах фонда экономии заработной платы.

## 7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Стороны признают, что безопасные, здоровые условия труда являются неременным условием трудовой деятельности работников. Настоящим подчеркивается, что создание здоровых, безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующими санитарно-техническими нормами – является одной из главных обязанностей работодателя.



7.2. Работодатель не имеет право принимать работника на рабочее место, противопоказанное ему по состоянию здоровья.

7.3. Каждый работник имеет право на получение от работодателя информации об условиях труда на рабочем месте и нормативных требованиях к условиям работы.

Непосредственный руководитель подразделения, в котором работает работник, обязан предоставить ему соответствующую информацию.

7.4. Работодатель обязан обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создать условия работы, соответствующие единым межотраслевым правилам по охране труда, санитарным правилам и нормам.

7.5. Работодатель и трудовой коллектив согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, работник в праве отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем трудового коллектива и официального предварительного уведомления руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий за отказ от работы работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется рабочее место.

7.6. На работодателя возлагается проведение инструктажа работников по правилам охраны труда, производственной санитарии, противопожарной охраны и другим правилам по охране труда.

7.7. Работники обязаны соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на рабочих местах. Работники также обязаны соблюдать установленные требования обращения с медицинским оборудованием, пользоваться выдаваемыми им средствами индивидуальной защиты.

Постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда возлагается на работодателя.

7.8. Каждый работник несет ответственность за ухудшением условий труда на своем рабочем месте или рабочих местах других работников, если оно произошло в случае его небрежности или умышленных действий (порча инструментов, оборудования и др.). Мера ответственности определяет работодатель по согласованию с трудовым коллективом.

7.9. Работодатель имеет право наказать работника, нарушившего правила охраны труда, после сделанного ему предупреждения. Если с работником произошел несчастный случай и при этом установлено, что он нарушил правила охраны труда, не пользоваться средствами индивидуальной защиты, на него может быть наложено взыскание, как на нарушителя трудовой дисциплины.

7.10. При наложении взыскания на работника за ухудшение по его вине условий труда и несоблюдение им правил охраны труда мера и величина ответственности рассматривается работодателем совместно с трудовым коллективом.

7.11. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю в учреждении образует специальную комиссию по расследованию и предотвращению причин травм. В состав комиссии входит представитель трудового коллектива. Работодатель обеспечивает хранение актов и материалов расследования несчастных случаев, произошедших в учреждении, в течение 45 лет.



7.12. Стороны исходят из того, что учреждения несут материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

## 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

7.13. В целях сохранения в учреждении квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы в условиях временного сокращения работодатель принимает на себя обязательство:

- организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению
- предоставлять работающим женщинам, труд которых временно не может использоваться с их согласия отпуска без сохранения заработной платы, с оказанием им помощи в самозанятости на этот период
- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внеурочное время
- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14-ти лет, детей-инвалидов до 18 лет, по их просьбе от работы в ночные смены
- не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием видеодисплейных терминалов и персональных компьютеров (Сан Пин 2.2.2/2.4.1340-03).

## 9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. При приеме на работу обязательный медицинский осмотр производится за счет работодателя.

8.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования.

## 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9.1. Трудовой коллектив является представителем, выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов работников, которые уполномочили его подписать от их имени настоящий коллективный договор.

В связи с этим работодатель признает особые права трудового коллектива и его членов по сравнению с другими общественными формированиями.

9.2. Трудовой коллектив осуществляет надзор за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда, контролирует жилищно-бытовое обслуживание работников, выполняет и защищает законные интересы трудящихся.

9.3. Работники, входящие в состав трудового коллектива и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия трудового коллектива, членами которого они являются.

9.4. Увольнение по инициативе администрации работников, входящих в состав представителя трудового коллектива и не освобожденных от основной работы происходит по общему порядку увольнения.

9.5. Перевод работников на другую работу по инициативе администрации не может производиться без предварительного согласия представителя трудового коллектива.

9.6. Работодатель признает право на информацию по следующим вопросам:

- предполагаемое сокращение рабочих мест
- состояние условий труда на рабочих местах
- предполагаемое изменение норм и оплаты труда
- производимые и намеченные мероприятия по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий рабочих и служащих.

9.7. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены трудового коллектива имеют право:

- беспрепятственно посещать и осматривать отделения, кабинеты и другие места работы трудящихся
- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

9.8. В целях создания условий для деятельности трудового коллектива работодатель предоставляет трудовым коллективам в бесплатное пользование оборудованные мебелью помещения, средства связи, по необходимости и возможности транспорт.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока.

10.2. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При осуществлении договора стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.3. Стороны, подписавшие договор ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

10.4. Для рассмотрения споров, вытекающих из толкования и применения коллективного договора, устанавливается следующий порядок:

а) при возникновении спора, работник или группа работников обращается к представителю трудового коллектива и пытается урегулировать вопрос с его участием в оперативном порядке.

б) если таким образом конфликт не разрешается, вопрос передается на рассмотрение комиссии по трудовым спорам.

в) если решение комиссии обе стороны или одну из конфликтных сторон не удовлетворяет, вопрос далее рассматривается в соответствии с законодательством.

10.5. Стороны договорились, что при сохранении существующих условий труда и выполнении работодателем условий настоящего договора, трудовой коллектив может выдвигать новые требования до истечения срока его действия.

10.6. Стороны договорились, что свои требования трудовой коллектив предъявляет в письменном виде.

10.7. Если работодатель не удовлетворяет требования трудового коллектива полностью или частично, то для рассмотрения вопросов создается согласительная комиссия, которая разрешает конфликт.

10.8. Стороны признают, что прекращение работы (забастовка) как средство давления на работодателя для разрешения трудового спора, наносит ущерб охране здоровья проживающих и рассматривается как самая крайняя мера.

Собрание правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 от общего числа работников, членов трудового коллектива.



Решение об объявлении забастовки принимается собранием трудового коллектива. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании.

III.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон.

Для подготовки изменений, дополнений создается комиссия из представителей сторон, наделенных необходимыми полномочиями, которая рассматривает спорные вопросы, уточняет формулировку изменений и дополнений.

III.10. Дополнения, изменения предварительно обсуждаются на собрании трудового коллектива, дорабатывается комиссией и в срок не более 10 дней проводятся переговоры трудового коллектива с работодателем, в ходе которых уточняются формулировки, разрешается конфликтная ситуация.

III.11. Доработанные дополнения, изменения одобряются на конференции трудового коллектива и вносятся в действующий договор в недельный срок после конференции.

III.12. В ходе переговоров трудового коллектива с работодателем при внесении в договор дополнений, изменений, возникающие разногласия разрешаются путем консультаций со специалистами, поиском компромиссных решений конфликтных ситуаций.

III.13. При возникновении разногласий между сторонами в ходе конференций, не разрешенных в ходе нее, конференция закрывается (прерывается), а между трудовым коллективом и работодателем возобновляются переговоры с целью разрешения предмета разногласий. Конференция возобновляется не позднее, чем через 2 недели с ее первого отрыва.

III.14. Все дополнения, изменения в коллективный договор оформляются в виде приложения.

III.15. Принятие нового коллективного договора проводится в порядке, определенном Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и в соответствии с трудовым кодексом РФ.

III.16. Настоящий договор сохраняет силу и при смене работодателя.

Директор СОГБУ «Болшевский специальный дом для престарелых и супружеских пар пожилого возраста»

Р. Д. Козлова  
« 04 » \_\_\_\_\_ 2019 год

Уполномоченный трудового коллектива

И.И. Антонюк  
« 04 » \_\_\_\_\_ 2019 год

