

Совет трудового коллектива  
государственного бюджетного  
учреждения Свердловской области  
«Ирбитский центр психолого-  
педагогической, медицинской и  
социальной помощи»

Председатель  
С.В. Фомичева  
«31» марта 2025 г.

Государственное бюджетное  
учреждение Свердловской области  
«Ирбитский центр психолого-  
педагогической, медицинской и со-  
циальной помощи»

Директор  
О.А. Бушмелева  
«31» марта 2025 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Свердловской области  
«Ирбитский центр психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи»  
(ГБУ СО "Ирбитский ЦППМСП")

Принят  
на общем собрании  
трудоого коллектива  
Протокол № 03  
от «28» марта 2025 г.



## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Свердловской области «Ирбитский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

– работники государственного бюджетного учреждения Свердловской области «Ирбитский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» в лице председателя Совета трудового коллектива Фомичевой Светланы Владимировны;

– государственное бюджетное учреждение Свердловской области «Ирбитский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» в лице директора Бушмелевой Ольги Алексеевны (далее – работодатель).

1.4. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет, вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП».

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП». При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. Стороны договорились:

1.10.1. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под подпись в течение 30 дней после его подписания, при приеме на работу новых работников - до подписания трудового договора.

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

1.10.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.10.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются руководствоваться Соглашениями между Министерством образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

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

## **Раздел II. Трудовые отношения**

2.1. Работодатель обязуется оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии с ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Об изменении существенных условий трудового договора работодатель уведомляет работника не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.8. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать законодательство РФ, условия коллективного договора, инструкции по охране труда и иные локальные акты учреждения.

### **Раздел III. Рабочее время и время отдыха**

Стороны договорились:

3.1. Рабочее время и время отдыха работников ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП» устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются на общем собрании коллектива, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

3.3. В Правила внутреннего трудового распорядка включены следующие разделы:

- Основные права и обязанности работодателя.
- Основные права и обязанности работников.
- Порядок приема, перевода и увольнения работников.
- Удаленная работа.
- Изменение трудового договора.
- Перевод на другую работу.
- Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников.
- Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности различных видов отпусков.
- Поощрения за успехи в работе
- Трудовая дисциплина.
- Служебные командировки.
- Работа с пособиями работников.
- Охрана труда
- Режим рабочего времени и отдыха работников (Приложение № 2).

3.4. При установлении режима работы и отдыха педагогических работников использовать приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.5. Закрепить порядок прохождения диспансеризации работниками ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП» в Положении о диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ (Приложение № 3).

3.6. При составлении графика отпусков работодателем обеспечивается установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по желанию в удобное для них время в следующих случаях:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст.262.2 ТК РФ);
- мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП»(ч.4 ст.123 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- сотрудникам, работающим по совместительству - одновременно с отпуском по основной работе (ч.1 ст. 286 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации - в течение шести месяцев после возобновления работ, независимо от стажа работы у работодателя (ч.9 ст.351.7 ТК РФ);
- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР» (ч.1,2 ст. 23 Закона РФ №125-ФЗ);
- супругам военнослужащих - одновременно с отпуском военнослужащих (п.11 ст. 11 Федерального закона № 76-ФЗ);
- работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска - в течение текущего рабочего года либо в следующем рабочем году путем присоединения к отпуску (ч.2 ст.125 ТК РФ);
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в том числе получивших инвалидность (ст. 14, 16 Федерального закона от 12.01.95 № 5-ФЗ);
- сотрудникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания вследствие чернобыльской катастрофы (ст.15 Закона РФ от 15.05.91 № 1244-1);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

#### **Раздел IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.7. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для собственных нужд.

3.8. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых для ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП» профессий, специальностей, направлений подготовки, повышения квалификации на каждый календарный год.

3.9. Работники, занимающие должности, требующие специальной курсовой подготовки, обязаны проходить курсовую (пере)подготовку или(и) аттестацию с утвержденной периодичностью.

3.10. В случае необходимости перевода работника с его согласия на другую должность, требующую специальных знаний, работник может быть направлен работодателем на обучение, условия получения которого определяются дополнительным соглашением между работником и работодателем.

3.11. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем, в соответствии с трудовым договором или договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. Организовать профессиональное обучение или профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.12.2. При организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными актами РФ, производить оплату за обучение работников, если наличие квалификации является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.12.3. Создавать необходимые условия работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.12.4. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации или(и) прохождение аттестации с отрывом от работы, за работником сохраняется место работы (должность), выплачивается средняя заработная плата по занимаемым должностям.

3.12.5. При получении профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по

направлению работодателя, работник на период обучения в рабочие часы освобождается от работы с сохранением заработной платы.

#### **Раздел IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. В случае сокращения численности или штата работников работодатель обязуется соблюдать все установленные трудовым законодательством правила и сроки проведения процедуры сокращения.

4.2. Работодатель в письменной форме уведомляет ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП» о сокращении численности или 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.

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

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

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

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до наступления пенсионного возраста),
- сотрудники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статьи 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

#### **Раздел V. Оплата и нормирование труда**

5.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП» (Приложение № 4) и трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем.

5.2 Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты являются за первую половину месяца - «22» число текущего месяца, за вторую половину месяца - «7» число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3 Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

5.4 Заработная плата выплачивается работнику и переводится в кредитную организацию, указанной в заявлении работников. При изменении реквизитов для перевода заработной платы, работник сообщает об этом в письменной форме (в форме заявления) работодателю не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.5 Работодатель обеспечивает обязательную выдачу каждому работнику расчетного листа с указанием начислений и удержаний заработной платы.

5.6 Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива и является приложением к коллективному договору (Приложение № 5).

5.7 Стороны договорились:

5.7.1. Включить в Положение об оплате труда работников ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП» следующие приложения:

– Положение о Комиссии по стимулирующим выплатам работникам (Приложение № 6).

– Положение о премировании и стимулировании работников (Приложение № 7).

– Положение о материальной помощи работникам (Приложение № 8).

– Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников (Приложение № 9).

– Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию (Приложение № 10).

5.7.2. Изменение оплаты труда и (или) ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

– при присвоении квалификационной категории по занимаемой должности – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при изменении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования;

– в других случаях, предусмотренных Положением об оплате труда работников ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП».

5.7.3. Время нахождения в служебной командировке сверх установленной продолжительности рабочей смены, административное дежурство в выходные и праздничные дни (по приказу директора) компенсируется по желанию работника предоставлением дополнительного времени отдыха (отгулом).

5.7.4. Установить выплату компенсационного характера педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», за выполнение дополнительной работы (консультативной, методической и практической помощи), связанной с наставничеством, в размере 10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Указанную выплату осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с Положением об организации наставничества в ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП» (Приложение № 11).

## **Раздел VI. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

6.1 Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (статья 216 ТК РФ).

6.2 Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 12) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.3 Предусмотреть на мероприятия по улучшению условий по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, в соответствии со статьей 225 ТК РФ.

6.4 Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в сроки и в соответствии с порядком, установленными законодательством.

6.5 По результатам специальной оценки труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.6 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и первичный инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, использованию (применению) средств индивидуальной защиты, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.7 В установленные сроки проводить со всеми работниками повторные, целевые и внеплановые инструктажи по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, использованию (применению) средств индивидуальной защиты, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.8 Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда, использованию (применению) средств индивидуальной защиты, оказанию первой помощи пострадавшим в установленные законодательством сроки.

6.9 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

6.10 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами и

обезвреживающими средствами в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств согласно «Норм и условий обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», утвержденных директором ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП» и согласованных с Советом трудового коллектива (Приложение № 13).

6.11 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств работодателя.

6.12 Устанавливать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством и на основании специальной оценки труда компенсации; определять «Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, компенсационные выплаты» (Приложение №14).

6.13 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

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

6.15 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.16 Обеспечить наличие утвержденных инструкций по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ, при необходимости вносить в них изменения, с учетом мнения Совета трудового коллектива (через согласование инструкций по охране труда).

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

6.18 Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль состояния условий и охраны труда, выполнения Соглашения по охране труда.

6.19 Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.

6.20 Обеспечивать обязательную своевременную вакцинацию работников, проводить дополнительную иммунизацию и вакцинопрофилактику по эпидемиологическим показаниям, в том числе при угрозе и вспышке инфекций.

6.21 Совершенствовать профилактические меры противодействия распространения ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников.

## **Раздел VIII. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива**

Стороны договорились о том, что:

7.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

7.2 Совет трудового коллектива в установленном порядке осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3 Работодатель принимает решение с учетом мнения Совета трудового коллектива (в том числе через согласование документов) в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, Положением о Совете трудового коллектива.

7.4 Совет трудового коллектива принимает участие в процедуре принятия локальных нормативных актов учреждения, содержащих нормы трудового права. Председатель Совета трудового коллектива согласует локальные нормативные документы учреждения с учетом мнения представительного органа работников:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Соглашение по охране труда.
- Нормы и условия обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- Положение об оплате труда работников.
- Положение о Комиссии по стимулирующим выплатам работникам.
- Положение о стимулировании и премировании сотрудников.
- Положение об оказании материальной помощи работникам.
- Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет).
- Положение о диспансеризации работников.
- Положение о наставничестве.
- Должностные инструкции.
- Инструкции по охране труда.
- Другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, определенные ТК РФ, настоящим коллективным договором и соглашениями.

7.5 Стороны определяют следующие формы управления ГБУ СО «Ирбитский ЦППМСП» непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- учет мнения Совета трудового коллектива при принятии решений и документов по вопросам трудового права (путем согласования председателем Совета трудового коллектива);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о деятельности учреждения, внесение предложений по совершенствованию рабочего процесса;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

7.6 Работодатель признает право Совета трудового коллектива вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режима труда, социального развития коллектива и т.д.

7.7 Совет трудового коллектива проводит работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению качественного выполнения работниками своей работы, соблюдению действующих в учреждении Правил внутреннего трудового распорядка и правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

7.8 Совет трудового коллектива осуществляет контроль соблюдения законодательства о труде, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

7.9 Работодатель заблаговременно ставит в известность Совет трудового коллектива обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности учреждения.

7.10 Представительному органу работников предоставляется бесплатная возможность пользоваться служебными телефонами, множительной техникой, сетью Интернет и другими ресурсами учреждения.

## **Раздел VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

8.1 Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и его заключения по решению сторон (председателя Совета трудового коллектива и работодателя) образуется комиссия из представителей сторон, наделенная определенными полномочиями.

8.2 Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

8.3 Контроль за соблюдением настоящего договора осуществляется непосредственно обеими сторонами.

8.4 Анализ выполнения условий коллективного договора заслушивается 1 раз в год, на общем собрании трудового коллектива.

8.5 Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

8.6 При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом:

– Совет трудового коллектива – предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы, объявление недоверия и переизбрание;

– работодатель – меры ответственности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.7 В связи с введением нормативных актов, улучшающих положение работников, внесение изменений в настоящий договор не требуется.

8.8 Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.