

Пильна

1104 1436/4
15.10.21

УТВЕРЖДЕН
общим собранием
коллектива ГБУ «ЦСОГПВИИ
Пильнинского района»
«11» октября 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

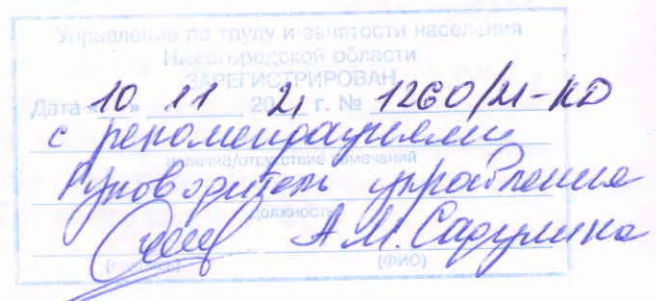
Государственного бюджетного учреждения «Центр социального
обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов
Пильнинского района»

(срок действия договора 2021-2024 г.г.)

Директор ГБУ «ЦСОГПВИИ
Пильнинского района»
И.Н. Молочкова
«11» октября 2021 г.



Председатель профсоюзного
комитета
О.В. Вавилова
«11» октября 2021 г.



РАЗДЕЛ I

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Пильнинского района» (краткое наименование - ГБУ «ЦСОГПВИИ Пильнинского района»), (далее – Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора ГБУ «ЦСОГПВИИ Пильнинского района» Молодцовой Ирины Николаевны.

Работники ГБУ «ЦСОГПВИИ Пильнинского района» в лице председателя первичной профсоюзной организации Вавиловой Ольги Владимировны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы организации.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Центра.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются не действительными.

1.6. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение 3 (трех), лет, сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей организации, изменения наименования организации.

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками организации.

1.9. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.10. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами, в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

1.11. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.73, ст.74 Трудового кодекса РФ).

1.12. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным тарифным соглашениям, настоящим коллективным договором.

1.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии с законодательством.

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

- 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 организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

1.15. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

РАЗДЕЛ II

В сфере экономических и производственных отношений

Стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении процесса производства и в выполнении производственных заданий.

2.2. Проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется:

2.3. Добиваться стабильного финансового положения организации.

2.4. Способствовать повышению роста производительности труда.

2.5. Повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации.

2.6. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.7. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.8. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Работник обязуется:

2.10. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.11. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.12. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.13. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.14. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.15. Повышать свой квалификационный уровень посредством изучения дополнительных информационных материалов, касающихся выполняемой трудовой функции.

РАЗДЕЛ III

3. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет роста эффективности производства, внедрения новой техники и технологии, прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

Фонд оплаты труда работников Центра формируется за счет средств бюджетного учреждения, в т.ч. за счет выделенных субсидий на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.1. Системы заработной платы, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса РФ.

3.2. Оплата труда сотрудников Центра состоит из:

3.2.1. Средств субсидий на выполнение государственного задания, выплаты по которым производятся на основании Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Пильнинского района», Положения о порядке выплат стимулирующего характера работникам ГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Пильнинского района».

3.2.2. Из средств от приносящей доход деятельности, выплаты по которым производятся на основании Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Пильнинского района», приказов директора Центра и Положения «О порядке расходования доходов от оказания платных работ, услуг в ГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Пильнинского района», Положения о порядке выплат стимулирующего характера работникам ГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Пильнинского района».

3.3. Размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров определяются ст. 145 Трудового кодекса РФ.

3.4. Условия оплаты труда работников Центра, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Пильнинского района» с учетом мнения профсоюзного комитета Центра и являются обязательными для включения в трудовые договоры.

Стороны договорились:

3.5. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам Центра в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Пильнинского района».

3.6. Осуществлять выплату материальной помощи работникам Центра в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам Государственного

бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Пильнинского района».

Работодатель обязуется:

3.7. Сверхурочную работу оплачивать в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

Выплачивать доплаты по соглашению сторон за работу в условиях отклоняющихся от нормальных:

- за время дежурства на дому;
- за совмещение профессий;
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работы;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы.

3.8. Оплату труда работников в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных производить в соответствии со ст. 149 Трудового кодекса РФ.

3.9. Установить стимулирующие надбавки в пределах фонда заработной платы:

- по занимаемой должности;
- за стаж непрерывной работы;
- за квалификационную категорию;

3.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день Работникам оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 Трудового кодекса РФ)

3.11. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: 3 (третьего) и 17 (семнадцатого) числа.

3.12. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях) в кассе Центра или перечислять на указанный работником счет в банке (банковскую карту).

3.13. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

3.14. Социальные и медицинские работники, занятые предоставлением социальных услуг на дому, специалисты и социальные работники отделений срочной помощи имеют право на внеочередное обслуживание государственными и муниципальными учреждениями здравоохранения, жилищно-коммунального обслуживания, торговли, общественного питания, быта и другими учреждениями сферы социально-бытового обслуживания населения по предъявлению удостоверения социального работника установленного образца.

РАЗДЕЛ IV

Рабочее время и время отдыха

4.1. Установить, в соответствии с действующим законодательством, продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю ч. 2 ст. 91 ТК РФ.

4.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а также графиками сменности с соблюдением баланса

рабочего времени за учетный период - год (ст.94, 103 Трудового кодекса РФ) (Приложение № 1).

4.3. Сверхурочные работы допускать только с письменного согласия работника, и без письменного согласия работника только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ.

По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 Трудового кодекса РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней, идущих подряд и 120 часов в год.

4.4. При работе в ночное время (с 22 до 6 часов) продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 Трудового кодекса РФ).

4.5. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 113 Трудового кодекса РФ).

4.6. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. (ст. 112 Трудового кодекса РФ).

4.7 Стороны обязуются утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для всех работников и работодателя (ст.123 Трудового кодекса РФ).

4.8. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска согласно утвержденному графику отпусков продолжительностью 28 календарных дней.

4.9. С учетом производственных и финансовых возможностей организации предоставлять отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных отпусков к отпуску в 28 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска могут предоставляться в календарных днях в соответствии с законодательством:

- за работу с ненормированным рабочим днем в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области № 201 от 30.08.2004 г. (Приложение № 2);

Дополнительные оплачиваемые отпуска могут предоставляться в календарных днях сверх установленных законодательством:

- работникам, имеющим детей младшего школьного возраста (в возрасте до 10 лет) 1 день – 1 сентября;
- работникам ученика 9-11 класса- день выпускного вечера;
- работникам, у которых дети призваны в Вооруженные силы РФ -2 дня;

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме случаев предусмотренных ст. 126 Трудового кодекса РФ

4.10. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 дней (с учетом производственной необходимости);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- сотрудникам центра, в связи с заболеванием – до 3 дней без обязательного предоставления документа удостоверяющего временную нетрудоспособность гражданина;
- при рождении ребенка – до 5 дней;
- в связи со вступлением в законный брак –до 5 дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 5 дней (супруг, супруга, мать, отец, сестра, брат, дети, дедушка, бабушка, внуки);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.11. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст. 137 Трудового кодекса РФ.

РАЗДЕЛ V

Гарантия занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

5.2. Не увольнять женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, других лиц, воспитывающим указанных детей без матери, родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

5.3. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.4. Заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять в профком проект приказа о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.5. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

5.7. Предоставление дополнительных льгот, высвобождаемым работникам, в случае сокращения численности штата: оказание материальной помощи при стабильности финансового состояния учреждения.

5.8. При производственной необходимости изыскивать возможность за счет средств Центра осуществлять бесплатно для сотрудника, повышение его квалификации на курсах усовершенствования, тематических семинарах не реже 1-го раза в 5 лет. Соблюдать гарантии для работников, направленных на повышение квалификации.

РАЗДЕЛ VI

Условия, охрана и безопасность труда

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий в соответствии с правилами и нормами по охране труда (ст. 209-231 Трудового кодекса РФ).

6.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, обеспечивать работников Центра необходимыми спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 3).

6.3. Проводить специальную оценку условий труда работников Центра (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

6.4. Осуществлять в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда всех подразделений, руководящих и инженерно-технических работников. («Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» утвержден постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29). Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда (ст.225 Трудового кодекса РФ).

6.5. Предоставление при приеме работника информации о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ).

6.6. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников Центра, согласно Приказу Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н

6.7. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности (ст.37 Федерального закона от 21.12.1994 №69-ФЗ)

Работники обязуются:

6.8. Выполнять требования законодательства по охране труда правил или инструкций по охране труда; отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

6.9. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния

своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю; правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по охране труда спецодежде, и с применением других средств индивидуальной защиты.

6.10. Проходить обучение безопасным методом и приемом выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требования охраны труда.

6.11. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.12. Соблюдать требования пожарной безопасности.

Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, необеспечение работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для работника ответственности. Организуют обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных по охране труда членов совета трудового коллектива по 40-часовой программе.

РАЗДЕЛ VII

Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

7.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

7.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников, производить аттестацию рабочих мест, совершенствовать технику безопасности, развивать социально-бытовую сферу.

7.3. Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.

7.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

7.5. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья, обязуется проводить лечебно-профилактическую работу:

- осуществлять контроль за санитарно - гигиеническим состоянием кабинетов;
- обеспечение проведения профилактических медицинских осмотров работников Центра;
- обеспечивать все подразделений медицинскими аптечками и соблюдать их комплектность;
- способствовать формированию у работников Центра культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников Центра.

РАЗДЕЛ VIII

Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель обязуется:

8.1. Признать в соответствии с решением работников организации профсоюзный комитет (или иной уполномоченный орган работников) представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов работников организации.

8.2. Предоставлять по предварительной заявке профсоюзному комитету (уполномоченному органу работников) транспорт, средства связи и оргтехники, помещение, а также информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников организации.

8.3. Отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их профкому через бухгалтерию.

8.4. Не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам (уполномоченному лицу представительного органа) не объявлять дисциплинарные взыскания без предварительного согласия профсоюзного органа.

8.5. Оказать материальную помощь в изготовлении и оформлении стенда отражающего деятельность профсоюзной организации центра; представить возможность вывесить его на стену.

8.6. Сохранять членам профкома среднюю заработанную плату и предоставлять время для краткосрочной профсоюзной учебы и участия в совещаниях, пленумах, проводимых вышестоящей профсоюзной организацией на срок до 6 дней в году.

8.7. Предоставить возможность два раза в год провести общее профсоюзное собрание в рабочее время.

8.8. Председателю профкома предоставляется к основному очередному отпуску 3 дополнительных оплачиваемых дня.

РАЗДЕЛ IX

Ответственность сторон за выполнение коллективного договора

Стороны совместно:

9.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

Работодатель обязуется:

9.4. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в десятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.