

Бюджетное учреждение Чувашской Республики
«Шомиковский дом-интернат»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023-2026 годы

Коллективный договор
принят на общем собрании
трудового коллектива
БУ «Шомиковский
дом-интернат»
Протокол №2
от 18.07.2023г.

Коллективный договор прошел
Уведомительную регистрацию
В администрации Моргаушского
Муниципального округа
Чувашской Республики
Регистрационный № 13 от 24. 07. 2023г.

Начальник отдела кадров и жилищно-коммунального хозяйства администрации Моргаушского муниципального округа



И. В. Павлова

Содержание

1. Общие положения.
2. Права и обязанности работодателя.
3. Права и обязанности работников.
4. Обеспечение занятости и регулирование увольнения.
5. Повышение квалификации.
6. Продолжительность рабочего времени и отдыха.
7. Оплата труда.
8. Условия и охрана труда работников.
9. Права и обязанности первичной профсоюзной организации.
10. Социальные гарантии и льготы работников учреждения.
11. Контроль за исполнением коллективного договора.

Раздел 1. Общие положения

1.1 Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ним отношения между работодателем и работниками в бюджетном учреждении Чувашской Республики «Шомиковский дом-интернат» (далее – Учреждение, Работодатель) на основе согласования взаимных обязательств сторон.

1.2 Настоящий коллективный договор заключен, с одной стороны работниками, в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации Тимофеевой Екатерины Валерьевны, с другой стороны работодателем, в лице директора Учреждения - Черновой Елены Геннадьевны.

1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников и заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей стабильности и эффективности его работы, установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, создания благоприятного психологического климата в коллективе. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальном обеспечении работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. В настоящем коллективном договоре приняты взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.5. Основными принципами заключения настоящего коллективного договора являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- контроль и обязательность выполнения коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на срок с 18 июля 2023 года до 17 июля 2026 года и

вступает в силу с момента подписания его сторонами. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, с которыми заключен трудовой договор на определенный срок или бессрочно.

1.7. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на соблюдение государственных стандартов социального обслуживания и повышения качества оказания социальных услуг в учреждении, укрепления материально-технической базы Учреждения, сохранение рабочих мест, повышение материального уровня каждого работника.

1.8. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному утверждению его на общем собрании. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Учреждения.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.11. При реорганизации (присоединении, разделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

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

1.13. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего.

1.14. При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Права и обязанности работодателя

2.1. **Работодатель** в лице директора Учреждения в рамках действующего законодательства **имеет право:**

2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации;

2.1.2. издавать приказы и давать указания, обязательные к исполнению для всех работников Учреждения;

2.1.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.1.4. осуществлять иные полномочия, предусмотренные Уставом Учреждения и действующим законодательством;

2.1.5. производить оценку результативности, интенсивности и качества работы

- работников в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения;
- 2.1.6. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- 2.1.7. применять меры дисциплинарного воздействия к работникам (в рамках действующего законодательства) в случае неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, нанесения Учреждению материального ущерба, хищения имущества Учреждения;
- 2.1.8. вводить на территории, зданиях, помещениях учреждения систему видеонаблюдения в целях антитеррористической защищенности учреждения, обеспечения противопожарной безопасности и безопасности получателей социальных услуг, повышения качества оказания социальных услуг, предупреждения бесконтрольного проникновения посторонних лиц и транспортных средств на территорию учреждения, а также для поддержания дисциплины и порядка в учреждении, принятия необходимых мер по оказанию помощи и защите участников рабочего процесса в случае возникновения чрезвычайного происшествия и других нарушений.
- 2.2. **Работодатель** в лице директора БУ «Шомиковский дом-интернат» в рамках действующего законодательства **обязан:**
- 2.2.1. осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью Учреждения;
- 2.2.2. организовать работу и эффективное взаимодействие всех структур Учреждения;
- 2.2.3. укреплять материально-техническую базу Учреждения;
- 2.2.4. обеспечить выполнение текущих и перспективных планов работы Учреждения;
- 2.2.5. обеспечить соблюдение законности в деятельности Учреждения;
- 2.2.6. выполнять условия коллективного договора;
- 2.2.7. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 2.2.8. создать условия труда, необходимые для нормальной работы и отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;
- 2.2.9. обеспечить исправное состояние технологического оборудования, обеспечить работников инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 2.2.10. выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные трудовыми договорами;
- 2.2.11. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 2.2.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством;
- 2.3. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при решении следующих вопросов:
- 2.3.1. ликвидации, реорганизации Учреждения, сокращении численности или штатов;
- 2.3.2. о порядке оплаты труда работников, о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, о порядке и условиях премирования и оказания материальной помощи.

Раздел 3. Права и обязанности работников

3.1. Работники имеют право на:

- 3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 3.1.2. предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

- 3.1.3. условия труда, отвечающие требованиям техники безопасности и санитарии;
 - 3.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы установленной в соответствии с трудовым договором;
 - 3.1.5. переподготовку и повышение своей квалификации или на обучение новой профессии;
 - 3.1.6. отдых: предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - 3.1.7. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Федеральными законами, Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - 3.1.8. обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных действующим законодательством;
 - 3.1.9. создание комиссий по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций.
- 3.2. Работники обязаны:**
- 3.2.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - 3.2.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные акты Учреждения, установленный режим работы, правила и инструкции по охране труда;
 - 3.2.3. содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте и исправном состоянии, бережно относиться к имуществу Учреждения;
 - 3.2.4. незамедлительно сообщать работодателю или непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;
 - 3.2.5. соблюдать конфиденциальность сведений.

Раздел 4. Обеспечение занятости и регулирование увольнения

- 4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора с работником в 2-х экземплярах.
 - 4.2. Трудовой договор в Обществе может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).
 - 4.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.
 - 4.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им коммерческой и служебной тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству и отвечающие интересам сторон настоящего договора.
 - 4.5. Испытательный срок устанавливается не более 3 (трех) месяцев, а для руководителя организации и его заместителей - не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено законом.
- 4.6. Работодатель обязуется:**
- 4.6.1. обеспечить работникам полную занятость в Учреждении в соответствии с трудовым договором;

4.6.2. провести с работниками вводный инструктаж по охране труда, ознакомить под роспись с должностной инструкцией, Коллективным договором, Положением о порядке оплаты труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, Инструкциями по охране труда и пожарной безопасности и другими локально-нормативными актами.

4.6.3. привлекать работника для выполнения работ, не оговоренных в перечне его должностных обязанностей или вне его рабочего времени, только в соответствии с действующими законодательством и с согласия работника;

4.6.4. при необходимости сокращения рабочих мест использовать следующие меры для предотвращения увольнения работников:

- ликвидация имеющихся вакансий,
- увольнение совместителей и временных работников,
- ограничение совмещений профессий.

4.6.5. направить сообщение в письменной форме в первичную профсоюзную организацию, не менее чем за три месяца, о возможном массовом высвобождении работников (более 10%) в связи с ликвидацией Учреждения или сокращения численности и штата, (представить в первичную профсоюзную организацию проект приказа о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства работников);

4.6.6. в целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор с Центром занятости населения по повышению квалификации по вопросам информирования о рабочих местах, профориентации рабочих;

4.6.6. предупреждать работников, не менее чем за два месяца, персонально под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата;

4.6.8. предоставить высвобожденным работникам (при наличии свободных мест) другую работу в Учреждении;

4.6.9. в период сокращения численности руководствоваться статьей 179 Трудового Кодекса Российской Федерации;

4.6.10. производить выплату выходного пособия в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Работодатель имеет право:

4.3.1. при нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор, по соответствующим основаниям.

Раздел 5. Повышение квалификации

5.1. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем.

5.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

5.3. За работником, направленным Учреждением на обучение сохраняется средняя заработная плата на весь период обучения.

Раздел 6. Продолжительность рабочего времени и отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему времени

6.2. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.3. Продолжительность рабочего времени и отдыха закреплены в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

6.4. Работодатель при пятидневной рабочей неделе обеспечивает:

- медицинскому персоналу продолжительность рабочего дня 7,2 часов — 36 часов в неделю;

- иным категориям работников — продолжительность рабочего дня 8 часов — 40 часов в неделю, из них женщинам 36 часов в неделю (установленный статьей 263.1 Трудового кодекса для женщин, работающих в сельской местности).

6.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.1. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя Учреждения в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ.

6.2. В Учреждении установлен суммированный учет рабочего времени. Учетный период - один квартал.

6.3. Работодатель обязуется:

- всем работникам учреждения предоставлять оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней;

- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, согласованным с первичной профсоюзной организацией, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ);

- отпуск за первый год работы работникам предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы работы в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков;

- за работу с вредными условиями труда, по результатам проведения специальной оценки условий труда и в соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, медицинским работникам в количестве 35 календарных дней;

- при разделении отпуска на части и при отзыве работника из отпуска руководствоваться ст. 125 ТК РФ;

- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с действующим законодательством и по соглашению сторон.

Раздел 7. Оплата труда

7.1. Условия оплаты труда, а также размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о порядке оплаты труда в Учреждении и результатами специальной оценки условий труда. Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в трудовом договоре.

7.2. Заработная плата выплачивается Работнику не реже, чем каждые полмесяца в

следующем порядке: 20 числа оплачиваемого месяца – аванс за первую половину месяца, 5 числа следующего за оплачиваемым месяцем – зарплата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

7.3. Не позднее до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчётные листки, отражающие части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате.

7.4. Работник может получить расчетный листок в электронной форме. Для получения расчетного листка на электронную почту работнику необходимо обратиться в отдел кадров с заявлением по установленному образцу. В данном заявлении работник должен указать адрес своей электронной почты, на который будет отправлен расчетный листок, а также работник должен дать свое согласие на обработку сведений, содержащих персональные данные работника о заработной плате, которые будут переданы на его электронную почту. Данное заявление обрабатывается отделом кадров, и информация передается лицу, которое назначено ответственным за пересылку расчетных листков на электронную почту работников.

7.5. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера Работодатель выплачивает работникам следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов); за работу в нерабочие праздничные дни). Доплата за работу в ночное время устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада рассчитывается за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Работникам интерната оплачивается работа в нерабочие праздничные дни по графику сменности работника в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки, если работа в нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника за работу в нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам интерната в процентном соотношении, определённом Положением о порядке оплаты труда.

7.6. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении Работодатель выплачивает работникам следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за наличие квалификационной категории;
- за качество выполняемых работ;
- за непрерывный стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;

7.7. По решению руководителя учреждения, при наличии письменного заявления работника, работнику может быть оказана материальная помощь. Размер материальной

помощи определяется руководителем учреждения.

7.8. Работникам Учреждения по результатам работы могут выплачиваться премии, единовременно (по результатам работы без привязки к определенному периоду времени), к профессиональным праздникам (ко дню социального работника), к юбилейным датам, к праздничным дням (Международному женскому дню, Дню защитника отечества) и по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

7.9. Размер премии устанавливаются приказом директора Учреждения.

7.10. Премии выплачиваются в пределах предоставленного объема фонда оплаты труда за текущий год за следующие производственные показатели: за достижения в труде, за личный вклад в выполнение уставных задач Работодателя, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, за активное участие и большой вклад в реализацию проектов, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ.

7.11. Работникам, проработавшим менее 50% учетного периода или уволенных на день распределения премии, премия не выплачивается.

7.12. Премия не выплачивается работникам в случае: неудовлетворительной работы, невыполнения должностных обязанностей, совершения нарушений трудовой дисциплины, а также в иных случаях, перечисленных в настоящем коллективном договоре.

7.12.1. Работникам не выплачиваются премии в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда, техники безопасности и пожаробезопасности;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями Работодателя или договорными обязательствами;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- искажения отчетности;
- имеющегося не снятого дисциплинарного взыскания.

7.13. По решению директора работникам Учреждения, осуществляющим наставничество, ежемесячно выплачивается премия за выполнение обязанностей наставника (далее - премия за наставничество) в размере 5 (пяти) процентов от оклада работника, осуществляющего наставничество.

Раздел 8. Условия и охрана труда работников

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ обязуется:

8.1.1. обеспечить и создать безопасные условия труда на каждом рабочем месте;

8.1.2. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за применением работниками средств индивидуальной защиты;

8.1.3. обучить и провести проверку знаний по охране труда;

8.1.4. обеспечить работников бесплатной спецодеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

Организовать, провести и оплатить за счет работодателя:

- обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников;
- психиатрическое освидетельствование;

8.1.5. предоставить работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда льготы и компенсации;

8.1.6. предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам учреждения продолжительностью не менее 7 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка согласно перечня профессий и должностей по результатам специальной оценки условий труда и действующего законодательства;

8.1.7. обеспечить условия и охрану труда женщин.

8.2. Работник обязан:

8.2.1. соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.2.2. правильно применять средства индивидуальной защиты;

8.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний по охране труда, техники безопасности, пожарной безопасности;

8.2.4. немедленно извещать своего непосредственного руководителя, о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении.

Раздел 9. Права и обязанности первичной профсоюзной организации

9.1. Первичная профсоюзная организация (представитель работников) имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

9.1.1. реорганизации и ликвидации Учреждения;

9.1.2. введение технологических процессов, влекущих за собой изменение условий труда работников;

9.1.3. требовать приостановки действий Работодателя, ущемляющих права и интересы работников;

9.1.4. вести коллективные переговоры с Работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

9.2. Первичная профсоюзная организация обязана:

9.2.1. разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора;

9.2.2. обеспечить соблюдение каждым работником Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов Учреждения.

Раздел 10. Социальные гарантии и льготы работников Учреждения.

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами;

10.1.2. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ;

10.1.2. Проводить первичные и периодические медицинские осмотры работников интерната.

Раздел 11. Контроль за исполнение коллективного договора

11.1. Стороны договорились о том, что работники не выдвигают новых требований и не конфликтуют по трудовым спорам, при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств по коллективному договору.

11.2. В случае возникновения разногласий в ходе исполнения принятых на себя обязательств, они разрешаются согласно действующему Федеральному закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» №175 от 23.11.1995г.

11.3. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а также органами по охране труда.

11.4. Стороны, подписавшие настоящий коллективный договор, ежегодно отчитываются о его исполнении на общем собрании работников Учреждения.

Раздел 11. Заключительные положения

11.5. Работодатель доводит до сведения работников положения настоящего коллективного договора.

11.6. Работодатель систематически проверяет выполнение настоящего коллективного договора.

11.7. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его обязанностей работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

11.8. В случае возникновения разногласий в ходе исполнения принятых на себя обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству РФ.

11.9. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а также органами по охране труда.

11.10. Стороны, подписавшие настоящий коллективный договор, ежегодно отчитываются о его исполнении на общем собрании работников Учреждения.

Раздел 12. Подписи Сторон

От работодателя:

Директор

БУ «Шомиковский дом-интернат»



Е.Г. Чернова

2023г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации БУ «Шомиковский дом-интернат»



Е.В. Тимофеева

2023г.