

**Коллективный договор Бюджетного учреждения Чувашской Республики
«Социально-оздоровительный центр граждан пожилого возраста и инвалидов «Вега»
Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики**

На 2021-2024 годы

От Работодателя:

Директор БУ «Социально-оздоровительный
центр граждан пожилого возраста и
инвалидов «Вега»



С.В. Иванов

24.02.2021

Председатель первичной

организации Профсоюза



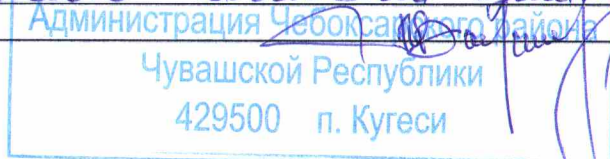
Е.А. Чернова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:

Орган Чебоксарского района Министерства
здравоохранения и физической культуры Чув. Республики

Регистрационный № 145 от «18» марта 2021 г.

Руководитель органа по труду П.В. Семенов - директор отдела
связей с общественностью администрации Чебоксарского района
Чувашской Республики
429500 п. Кугеси



Коллективный договор Бюджетного учреждения Чувашской Республики «Социально-оздоровительный центр граждан пожилого возраста и инвалидов «Вега» Минтруда Чувашии

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в бюджетном учреждении Чувашской Республики «Социально-оздоровительный центр граждан пожилого возраста и инвалидов «Вега» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее – Центр), заключенный Работниками в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – бюджетное учреждение Чувашской Республики «Социально-оздоровительный центр граждан пожилого возраста и инвалидов «Вега» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики, представленный в лице директора Иванова Сергея Валериановича, действующего на основании Устава (далее – Работодатель), и **Работники**, представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа – Профсоюзного комитета (далее – «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза и общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации;
- поддержание благоприятного психологического климата среди работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные с установленными нормами положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (Три) года (ст.43 ТК РФ), вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор или заключить новый коллективный договор.

1.7. Действия коллективного договора распространяются на всех Работников Центра, принятых на условиях трудового договора.

1.8. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, всех Работников Центра, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра – в течении всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации Центра – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

1.13. Работодатель и должностные лица признают право профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Центра, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.14. Работодатель обязуется:

- добиваться обеспечения стабильного финансового положения Центра;
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- содействовать деятельности профсоюзного комитета.

1.15. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения присущими ему методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка,
- своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, положений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждение.

1.16. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по должностной инструкции;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- повышать качество обслуживания получателей социальных услуг Центра;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2. Трудовой договор, обеспечение занятости

2.1. Стороны исходя из того, что в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя,

изданном на основании заключенного между Работодателем и Работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

2. 2. Трудовые договора могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ или иными Федеральными законами.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 73, 74 ТК РФ.

2.6. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники Центра;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- по соглашению с Работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по Центру с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется:

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

2.7.2. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

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

2.7.4. Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штат:

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

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Продолжительность рабочего времени:

3.1.1. работников не может превышать 40 часов в неделю, установленных законодательством (ст. 91 ТК РФ).

3.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст 92 ТК РФ) медработникам не может превышать 39 часов в неделю и с 6 – дневной рабочей неделей и одним выходным днем (в воскресенье).

3.2. В Центре установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями,

начало работы 8 часов, окончание работы в 16 часов 30 минут, перерыв на обед с 13 до 13.30 часов (ст. 100 ТК РФ).

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

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

3.5. Привлечение Работников к сверхурочной работе производится по приказу Работодателя и письменного согласия Работников (ст. 99 ТК РФ).

3.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Работодателя и с письменного согласия Работников (ст. 113 ТК РФ).

3.7. Работникам предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

3.8. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ).

3.9. Правила внутреннего трудового распорядка Центра, утвержденные работодателем и согласованные профсоюзным органом учреждения, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

4. Оплата и нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

Стороны договорились:

4.1. Систему оплаты труда устанавливать в соответствии с Положением о порядке оплаты труда работников бюджетного учреждения Чувашской Республики «Социально-оздоровительный центр граждан пожилого возраста и инвалидов «Вега» № 1 «а» от 11.01.2016г.

4.2. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенный трудовым договором, и срок, на который он устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом повышения должностных окладов за работу с вредными и (или) опасными условиями труда исходя из содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

По желанию работника вместо доплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 трудового кодекса РФ).

4.4. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554).

4.5. Выплату заработной платы производить в денежной форме (в рублях).

4.6. Заработную плату выплачивать работникам два раза в месяц 8 и 23 числа каждого месяца через банковские карты.

4.7. Всем работникам ежемесячно выдавать расчетные листки до 8 числа.

4.8. Возмещать работнику расходы в случае направления его в служебную командировку.

4.9. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров сохранять за Работником его среднюю заработную плату на период подготовки.

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

4.11. При организации работ по введению системы оплаты труда, установлению надбавок, доплат и других выплат стимулирующего и компенсационного характера руководствоваться постановлениями Кабинета Министров Чувашской Республики от 23.10.2008 № 317 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Чувашской Республики (с изменениями на 15 мая 2014 года) и от 14.12.2015 № 451 «Об утверждении Примерного положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

4.12. Предусмотреть поощрение работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, а также использующих в работе новые социальные технологии, следующими видами:

1) награждение Почетной грамотой Центра;

2) занесение на Доску почета Центра;

3) представлении к поощрению наградами вышестоящих организаций.

4.13. Лицам, награжденным Почетными грамотами и занесенным на Доску почета Центра, выдавать премию в соответствии с Положением о выплате стимулирующего характера, утвержденным приказом Центра № 61 от 31 марта 2016 года

4.14. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года приказом по Центру по решению руководителя. Выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных и срочных дел.

При установлении выплаты учитываются:

- интенсивность и напряженность (большой (увеличенный) объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания, работ с нагрузкой на центральную нервную систему и органы чувств работников);
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных и иных систем жизнеобеспечения Центра, со спецификой контингента получателей социальных услуг);
- участие в выполнении особо важных, срочных и ответственных работ (подготовка и участие в международных, российских, региональных мероприятиях различного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, устранение последствий аварий и т.д.
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра среди оздоравливаемых;
- внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности;
- внедрение и применение инновационных форм и методов работы;
- непосредственное участие в разработке и реализации инновационных творческих проектов, программ;
- завоевание призовых мест, грантов по итогам участия в конкурсах различного уровня.

Руководитель самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников Центра, обслуживающих и работающих с контингентом в целях установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность.

4.15. При наличии фонда оплаты труда (ФОТ) премиальные выплаты по итогам работы подразделяются на текущие и единовременные.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Центра за установленный период (месяц, квартал, год).

Текущая премия по итогам назначается с целью поощрения работников Центра за общие результаты труда по итогам работы за месяц (квартал, год).

При назначении премии по итогам работы оцениваются следующие показатели и критерии эффективности труда работников Центра:

- успешное и добросовестное исполнение работниками Центра своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- отсутствие нарушений сроков исполнения приказов и поручений руководителя Центра, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- отсутствие обращений и заявлений граждан по поводу некачественного оказания услуги, если их оказание входит в должностные обязанности сотрудника;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- другие.

При наличии фонда оплаты труда (ФОТ) единовременная премия по итогам может быть назначена работникам Центра в следующих случаях:

Единовременная премия по итогам может быть назначена работникам Центра в следующих случаях:

- за активное участие работника в проведении важных мероприятий;
- по результатам проведенных государственными органами проверок;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- за присвоение почетных званий и награждение знаками отличия, награждение орденами и медалями Российской Федерации, а также Чувашской Республики, награждение почетными грамотами, при объявлении благодарности, получении иных видов наград;
- в связи с юбилейными датами (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины, 50 лет – мужчины и женщины);
- за многолетний труд в Центре в связи с выходом на пенсию (размер премии определяется с учетом личного трудового вклада).

4.16. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, надбавки за стаж непрерывной работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о выплате стимулирующего характера, утвержденным приказом Центра № 1 «а» от 11.01.2016г.

4.17.

При наличии фонда оплаты труда (ФОТ), образовавшаяся после начисления заработной платы по базовой части и осуществления стимулирующих выплат за интенсивность и напряженность, качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы, может быть направлена на оказание отдельных видов единовременной материальной помощи работникам Учреждения:

- в размере до одного должностного оклада:
 - * один раз в календарный год при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска (или его части);
 - * один раз в календарный год к профессиональному празднику День социального работника;
 - * в связи с юбилейными датами (55 лет - женщины, 60 лет – мужчины, 50 лет – мужчины и женщины);
- в размере до двух должностных окладов в следующих особых случаях:
 - * смерти близкого родственника (супруга(и), родителей, детей) или лица, находящегося на его иждивении, - при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении;

- * утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц - при предоставлении соответствующих справок и других подтверждающих документов;
- * необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием – при предоставлении медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;
- * в связи с рождением третьего и последующих детей – при предоставлении копии свидетельства о рождении ребенка;
- * по другим уважительным причинам - при предоставлении подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи работникам Центра и ее размере Принимает Руководитель на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь выплачивается работнику Центра по основному месту работы и не зависит от итогов оценки его труда.

4.18. Предусмотреть предоставление выходного в день рождения работников, проработавших в Центре 3 (три) и более лет, с сохранением заработной платы, при условии попадания этой даты на рабочий день.

4.19. Предусмотреть выделение автомобиля для обслуживания свадеб, юбилеев, похорон ближайших родственников сотрудников Центра.

5. Условия работы. Охрана и безопасность труда

5.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников Центра является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по охране труда и окружающей среды

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовать контроль за соблюдением правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды, разработать и ввести в действие стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющих государственных, отраслевых и республиканских стандартов.

5.2.2. Приобрести для уголка охраны труда учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки.

5.2.3. Выполнить к 1 октября мероприятия по подготовке организации к работе в зимних условиях.

5.2.4. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами правил и норм охраны труда.

5.2.5. Организовать порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в установленные сроки (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302 н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (с изменениями на 5 декабря 2014 года), ст. 213 ТК РФ.

5.2.6. Обеспечить условия и охрану труда женщин ст. 253 ТК РФ.

5.2.7. Организуют конкурсы на звание «Лучший медицинский работник», «Лучшее подразделение» и на эти цели выделяют необходимую сумму, обоснованную сметой расходов.

5.2.8. Регулярно рассматривают на совместных заседаниях ход выполнения настоящего раздела коллективного договора, информируют работников принимаемых мерах.

5.2.9. Организуют обучение руководителей, специалиста по охране труда, Уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета по 40-часовой программе.

5.2.10. Организуют обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

5.3. Работодатель и Профком:

5.3.1. Согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушений режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в Центре, не обеспечение работающих необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственно руководителя.

Время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в соответствии со ст. 157 ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами.

6. Социальные гарантии

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.1.2. Организовать «Школу для персонала», направленную на восстановление здоровья, психико - эмоционального уровня работников. Коллектив имеет право использовать один раз в неделю в течение 90 минут имеющиеся в центре спортивные площадки и инвентарь для укрепления здоровья.

6.1.3. Своевременно уплачивать страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования, при наличии на это средств, выделенных бюджетом ЧР.

6.1.4. Организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками.

7. Гарантии деятельности профсоюзного комитета работников

7.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.2. Гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профсоюзного комитета в оперативных совещаниях, планерках.

7.3. Предоставлять возможность профсоюзному комитету осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.4. В недельный срок сообщить о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

8. Заключительные положения

8.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

8.2. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии

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

8.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников Центра.

8.5. Профком:

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему предоставление об устранении обнаруженных нарушений;

- в соответствии с законодательством РФ обращается в суд о привлечении к ответственности виновных лиц в неисполнении коллективного договора или в Рострудинспекцию о применении мер административного наказания.

8.6. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора лиц, представляющих работодателя или работников Центра, рассматривается в соответствии со ст.55 ТК РФ и ст.5.31. Кодекса об административных правонарушениях в установленном порядке.

8.7. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнении работодателем его положений работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

8.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его

8.9. Работодатель и уполномоченные лица, а также профсоюзный комитет за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.10. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации «Об административные правонарушения», Профком – в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичной профсоюзной организации.

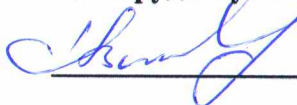
8.11. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

8.12. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Подпись сторон:

От работодателя:

Директор БУ «СОЦ граждан пожилого
возраста и инвалидов «Вега»
Минтруда Чувашии


С.В. Иванов

От работников:

Председатель
профсоюзного комитета




Е.А. Чернова