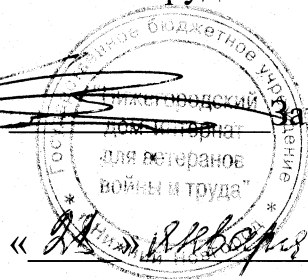


УТВЕРЖДЕН
общим собранием коллектива ГБУ
«Нижегородский дом-интернат для
ветеранов войны и труда»
протокол № 2 от 24.01.2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения «Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда» на 2020 – 2022 годы

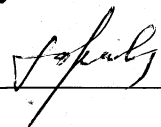
От Работодателя:
Директор ГБУ «Нижегородский
дом-интернат для ветеранов
войны и труда»



Зайцев С.В.

« 24 » января 2020г.

От работников:
Председатель СТК
ГБУ «Нижегородский дом-
интернат для ветеранов войны
и труда»

 Гордеева Г.В.

« 24 » января 2020г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора далее «Договор» являются Государственное бюджетное учреждение «Нижегородский дом-интернат для ветеранов войны и труда», именуемое далее «Учреждение», в лице директора Зайцева Сергея Владимировича, именуемое далее «Работодатель» и работники Учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива Учреждения Гордеевой Галины Витальевны, далее «СТК»

Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и иные аналогичные отношения в Учреждении.

1.2. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ, Положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством РФ.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень их прав и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.5. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с СТК. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.6. Настоящий Договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником при поступлении на работу в Учреждение оформляются согласно трудовому кодексу РФ, далее «ТК РФ» заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет. Работники принимаются на работу в соответствии с квалификационными требованиями, отраженными в профессиональных стандартах, применяемых в Учреждении.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании, противодействия коррупции, обязанности работника отработать после обучения не менее установленного ученическим договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять на СТК проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее, чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному Учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 30 календарных дней.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют работники:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии)
- проработавшие на предприятии свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 14-летнего возраста, а также детей-инвалидов до 18 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста, а также детей-инвалидов до 18 лет.

2.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, а также работники моложе 18 лет не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

2.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую специальность.

2.9. Высвобожденным работникам гарантируются льготы, предусмотренные ст.180 ТК РФ.

2.10. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, специальностью, квалификацией.

В случае временного отсутствия работы по специальности или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую

подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.11. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях начального и высшего, профессионального образования.

2.12. С 01.01.2020г. в соответствии с принятым Федеральным законом № 439-ФЗ от 16.12.2019г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» Учреждение переходит на ведение электронных трудовых книжек.

Работодатель обязан уведомить каждого работника в письменной форме до 30.06.2020г. включительно об изменениях в трудовом законодательстве по формированию сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор, подав письменно до 31.12.2020г. одно из заявлений (о сохранении бумажной трудовой книжки или о ведении трудовой книжки в электронном виде).

При выборе работником ведение трудовой книжки в электронном виде Работодатель выдает бумажную трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником такого заявления.

Лицам, впервые поступившим на работу после 31 декабря 2020г., сведения о трудовой деятельности будут формироваться только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности в бумажном или электронном виде.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

В Учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, а так же работа по сменному графику.

Время начала и окончания работы различных категорий работающих смотреть в правилах внутреннего трудового распорядка.(Приложение 1)

3.2. В Учреждении может устанавливаться ненормированный рабочий день директору, заместителю директора, заведующей складом, главному бухгалтеру, экономисту, бухгалтеру, специалисту по социальной работе, специалисту по кадрам, психологу, старшей медицинской сестре, сестре-хозяйке, повару, водителю. Рабочее время водителей регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.3. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни работников Учреждения допускается в следующих случаях:

3.3.1 для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или отдельных подразделений;

3.3.2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества.

3.4. Право на отпуск за первый год работы у работника возникает 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.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается Работодателем согласно графику отпусков с учетом непрерывного жизнеобеспечения проживающих в Учреждении получателей социальных услуг.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года с учетом мнения СТК.

3.5. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (ст.115 ТК РФ)

3.6. В Учреждении предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска сверхустановленных законодательством РФ:

14 календарных дней – младший медицинский персонал- (санитарка).

10 календарных дней- заместитель директора, главный бухгалтер, старшая медицинская сестра

7 календарных дней - повар

5 календарных дня– директор, специалист по кадрам, специалист по социальной работе, зав.складом, бухгалтер, экономист за работу на компьютере, водитель.

3 календарных дня - машинист по стирке белья ответственному за работу с дезкамерой, сестра – хозяйка, психолог.

Отпуск свыше 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменен денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ или присоединен к отпуску следующего года.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181 –ФЗ)

Организация обязана предоставить отпуск авансом по личному заявлению:

- сотрудникам моложе 18 лет (ч.3 ст.122, ст.267 ТК РФ)
- женщинам перед отпуском по беременности и родам и после него, а также по окончании отпуска по уходу за ребенком (ч.3 ст.122, ст.260 ТК РФ).
- сотрудникам, усыновившим детей в возрасте до 3 месяцев (ч.3 ст.122 ТК РФ);

- мужьям в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам (ст.123 ТК РФ);
- ветеранам (ст.14-19 Закона от 12.01.1995г. № 5-ФЗ); чернобыльцам (п.5 ст.14 Закона от 15.05.1991г. № 1244-1); женам военнослужащих (п.11 ст.11 Закона от 27.05.1998г. № 76-ФЗ).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются(ст.120 ТК РФ). При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.7. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

3.8.Преимущественное право предоставление отпуска в летнее время или другое удобное для работника время имеют:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокие родители, воспитывающие одного или более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет; инвалиды 1 и 2 группы;
- работники моложе 18 лет с предоставлением им основного ежегодного отпуска продолжительностью 31 календарный день;
- ветераны боевых действий (ст.16 Федерального закона «О ветеранах» от 12.01.1995г. № 5-ФЗ);
- работники, проработавшие не прерывно в Учреждении 10 и более лет.

3.9. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. Одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.10. Работодателем на основании письменного заявления работника предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- смерти близких родственников – супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер – до 5 календарных дней;
- болезни без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания – до 3 календарных дней в году;
- если работник имеет двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- если работник имеет ребенка-инвалида до 18 лет – до 14 календарных дней;
- если работник – одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- если работник – отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней;
- если работник является ветераном боевых действий – до 35 календарных дней;

- если работник является работающим инвалидом – до 60 календарных дней в году;

- рождение ребенка в семье работника – до 5 календарных дней;

- регистрация брака работника - до 5 календарных дней;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – на срок по обоюдному согласию с Работодателем;

Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенос этого отпуска на следующий год не допускается.

3.11. Работодателем на основании письменного заявления работника предоставляются отпуска с сохранением заработной платы, помимо предусмотренных законодательством РФ, в случаях:

- рождения ребенка в семье работника – 1 календарный день в течение 30 календарных дней с момента рождения;

- регистрация брака работника – 2 календарных дня, вступающим в брак первично;

- в связи с призывом сына работника на срочную службу в ряды Вооруженных Сил РФ – 2 календарных дня;

- смерти близких родственников – супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер – 2 календарных дня;

- ежегодно в День знаний (1 сентября) работникам, воспитывающих детей-школьников с 1-4 классы, если День знаний приходится на рабочий день.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в календарных днях в случае, если они не находятся в любом из видов оплачиваемых отпусков или отпуске без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности работников в период события, за который он предоставляется. Указанные отпуска не подлежат замене денежной компенсацией и разделению на части.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Оплата труда производится на основании Положения об оплате труда работников Учреждения. (Приложение № 2)

Труд работников оплачивается повременно на основе должностных окладов и выплат компенсационного и стимулирующего характера, также выплачиваются премии за качественное и своевременное выполнение возложенных на них должностных обязанностей, % премиальной выплаты зависит от фонда экономии заработной платы.

4.2. Заработная плата перечисляется к 6 и 21 числу каждого месяца на карту банка, выбранного работником, также выдается в кассе Учреждения.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. В соответствии с Федеральным законом от 26.07.2019г. № 231-ФЗ «О внесении изменений в статью 136 ТК РФ» работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата Работодателем. Для этого работник должен известить в письменной форме Работодателя об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.4. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника начисляется в процентах от оклада и ставки заработной платы по основной должности (профессии) без учета других повышений, надбавок и доплат.

4.5. Оплата в праздничные дни производится в двойном размере.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится в размере до 35% от часовой ставки заработной платы (оклада) за каждый час работы в ночное время.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

5.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда, условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим, он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимах труда и отдыха, льготах и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.2. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов.

Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на специалиста по охране труда Учреждения.

5.3. СТК пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В тоже время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работников. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

5.4. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе

отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем СТК и официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.6. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.7. На основании статьи 214 ТК РФ работник обязан

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

6. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель индивидуально обязуется заключить договор социального страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.2. Совместно с комиссией по социальному страхованию обязуется осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.3. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые платежи в фонд обязательного медицинского страхования.

6.4. Работодатель проводит информационно-профилактические мероприятия по противодействию распространения наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний среди работников

- проведение лекций, пропагандирующих здоровый образ жизни, разъяснение сотрудникам антинаркотического законодательства, негативных последствий немедицинского употребления психоактивных веществ, а также предупреждение совершения действий, подпадающих под уголовное или административное законодательство. Предоставление.
- просмотр обучающих фильмов, показывающих опасность употребления наркотиков, алкоголя, табакокурения, ВИЧ-инфекции для личного здоровья каждого и генофонда нации в целом, освещающих меры предупреждения и пресечения незаконного оборота наркотических средств, формирующих самостоятельную активную жизненную позицию.
- обсуждение информации о фактах влияния наркотиков, алкоголя, табакокурения, ВИЧ-инфекции на организм, поведение и продолжительность жизни человека, деградацию его личности, о ситуациях и мотивах употребления ПАВ, сопутствующих заболеваниях, способах лечения и вероятности выздоровления на годовом итоговом собрании.

7. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Работодатель обязуется, при наличии внебюджетных средств, оказать материальную помощь работникам.

Материальную помощь оказывают при возникновении у работников особых обстоятельств. Она является выплатой непроизводственного

характера, не зависит от результатов деятельности Учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников. Она не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда. Её основная цель – создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем. Конкретный размер материальной помощи устанавливается Работодателем и определяется в зависимости от каждой ситуации и финансовых возможностей Учреждения. Выплата производится после издания приказа Работодателя.

Оказание материальной помощи производится только постоянным работникам. Работникам по внешнему совместительству материальная помощь не оказывается.

Материальная помощь может оказываться одновременно или несколько раз в течение календарного года.

Материальная помощь не может носить регулярный характер и выплачивается по заявлению работника:

Причина	Подтверждающие документы	Размер материальной помощи
В связи с убытием в очередной отпуск	<ul style="list-style-type: none"> - заявление работника на отпуск - приказ на отпуск 	до 2-х окладов
В связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70 лет)	<ul style="list-style-type: none"> - заявление работника - приказ - копия паспорта 	до 2-х окладов
На частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника: <ul style="list-style-type: none"> - на операцию - дорогостоящее лечение - протезирование - дорогостоящие лекарства 	<ul style="list-style-type: none"> - договор на лечение, операцию - справка-направление врача - документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, иные необходимые документы, оформленные на имя заявителя, и чеки на покупку лекарств) - именные рецепты. При необходимости также можно запросить справки соответствующих учреждений, документы (направление, эпикриз и др.) с указанием медицинского учреждения, подтверждающее необходимость платной дорогостоящей медицинской помощи по жизненно важным показаниям.	до 2-х окладов
В связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, затопило квартиру и т.п.)	Документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией.	до 2-х окладов
В связи с тяжелым материальным положением, (если прожиточный минимум на	<ul style="list-style-type: none"> - справка о составе семьи - справка о заработной плате за год - свидетельство о рождении детей и т.п. 	до 2-х окладов

каждого члена семьи меньше чем МРОТ) -проживает одна (один) - воспитывает одна (один) детей и других доходов кроме заработной платы не имеет -муж (жена) не работает и т.п.		
- В связи с выходом на пенсию и увольнением - с получением инвалидности	-заявление на увольнение в связи с наступление пенсионного возраста; - справка об инвалидности -заявление работника	до 2-х окладов
- по случаю смерти близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей)	- свидетельство о смерти - свидетельство о браке - свидетельство о рождении	до 2-х окладов
- В связи со смертью работника	- заявление родственников -свидетельство о смерти (копия)	до 2-х окладов
В связи с первичным бракосочетанием	-заявление - свидетельство о браке	до 2-х окладов
В связи с рождением ребенка	-заявление -свидетельство о рождении ребенка	до 2-х окладов
Для подготовки школьников в первый класс	- заявление -свидетельство о рождении ребенка	до 2-х окладов

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

7.1 Настоящий Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока. По истечении этого срока Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

7.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трёх лет.

7.3. При структурной перестройке Учреждения необходимы приведения положений настоящего Договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

7.4. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

7.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий, стороны

проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

7.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

7.7. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Договор.

СТК, подписавший Договор для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений Договора.

7.8. За неисполнение настоящего Договора и нарушения его условий стороны Договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

7.9 При невыполнении обязательств настоящего Договора по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.


7.10. Вступление настоящего Договора в силу происходит с момента его подписания сторонами.

7.11 Настоящий Договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Договор с 2-мя приложениями и Правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении принят на собрании работников.

Представитель Работодателя:

Директор



МП

« 28 » января 2020 г.

Представитель работников

Председатель СТК



« 28 » января 2020 г.