

Перевоз

ИРМ 264/1

19.02.21

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Работодателем и Работниками  
государственного бюджетного учреждения  
«Перевозский дом-интернат для престарелых и инвалидов»  
на 2021 – 2023 годы

|  |               |
|--|---------------|
| Управление по труду и занятости населения<br>Нижегородской области |               |
| ЗАРЕГИСТРИРОВАН  |               |
| Дата «15» 02 2021 г.   | № 425/20-ИД   |
| с рекоммендацией   |               |
| наличие/отсутствие замечаний                                       |               |
| Исполнитель  | И.И. Сарурина |
| (подпись)  | (Ф/О)         |

От Работодателя:

Директор

ГБУ «Перевозский  
дом-интернат»

Е.И. Захарова

«15» 02 2021 г.

От Работников:

Представитель работников  
ГБУ «Перевозский  
дом-интернат»

С.Н. Шечкова

«15» 02 2021 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в \_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Главный специалист \_\_\_\_\_

1

Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен между работниками Государственного бюджетного учреждения «Перевозский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице уполномоченного представителя работников Шечковой Светланы Николаевны, именуемого далее «Работник», с одной стороны и директором Государственного бюджетного учреждения «Перевозский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Захаровой Еленой Игоревной, именуемой далее «Работодатель» с другой стороны.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

- 1.1. 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, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые другие вопросы.
- 1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех Работников Учреждения.
- 1.4. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключенные с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный 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 представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.
- 1.6. Основные права и обязанности Работников Учреждения:
  - 1.6.1. Работники имеют право на:
    - заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на

2

условиях, которые установлены законодательством РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами учреждения и безопасностью труда и настоящим Договором.
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных трудовых интересов;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- участие в управлении Учреждением;
- ведение коллективных переговоров и заключение Договоров и соглашений через своих представителей, также на информацию о выполнении настоящего Договора, соглашений.
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ.
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных



3  
федеральными законами.

#### 1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя;

#### 1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

##### 1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать Договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные трудовые акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

##### 1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Договор;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора, соглашения и контроля над их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, выплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления уполномоченного лица от работников коллектива о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанному органу и его представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществить обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, настоящим Договором, соглашениями и трудовыми договорами.

### III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. 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, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки Работников с целью повышения их квалификации для нужд Учреждения определяет Работодатель. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.



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

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности Учреждения либо его реорганизацией;
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять коллективу проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения Работников по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют семейные – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком; Работники, получившие в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; Работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.11. Лицам, получившим уведомление в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. При увольнении Работника предпенсионного возраста (мужчины – 55 лет,



8

женщины – с 50 лет) по сокращению численности штата или по договоренности с ними им выплачивается за счет средств Учреждения разница между пособием по безработице и средним месячным заработком Работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.14. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

В Учреждении для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю – для Работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю – для Работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю – для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более – для Работников, занятых на работе с вредными

- и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением и медицинский персонал.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при необходимости выполнить (закончить) работу, которая не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего Работника.

Если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения коллектива. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников до

восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в день в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом и его отдельных подразделений.

#### IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье.

4.2. Продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 48 минут (с 12.00 до 12.48).

4.3. Ежегодно (не позднее чем за две недели до начала календарного года) Работодатель утверждает и доводит до сведения всех Работников график предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

4.4. Всем Работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, и дополнительные дни за ненормированный рабочий день предоставлять Работникам в соответствии с перечнем:



- директор – 5 календарных дней;
- главный бухгалтер – 3 календарных дня;
- бухгалтер – 3 календарных дня;
- специалист по кадрам – 3 календарных дня;
- заведующий хозяйством - 3 календарных дня;
- старшая медицинская сестра – 3 календарных дня;
- повара – 4 календарных дня;
- водитель – 4 календарных дня.

По соглашению сторон ежегодно оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но одна из частей не должна быть менее 14 дней.

Замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев:

- увольнения Работников,
- за неиспользованный отпуск,
- по письменному заявлению Работника, если отпуск превышает более 28 календарных дней.

4.5. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие Работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые Работники при наличии путевок на лечение.

4.6. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- бракосочетания самого работника - 3 дня;
- бракосочетанием детей – 3 дня
- рождением ребенка - 1 день;
- смертью члена семьи - 3 дня.

V. ОПЛАТА ТРУДА

12

5.1. Труд Работников Учреждения оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда Работников государственного бюджетного учреждения «Перевозский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее Положение об оплате труда), на основе:

- должностных окладов;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и установленными требованиями к квалификации;
- Минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов (величин повышения, применяемых к размерам минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы), определенных в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимыми для осуществления данной деятельности.

Кроме того, Работникам выплачиваются выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения «Перевозский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в трудовом договоре Работника.

5.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда.

5.3. Заработная плата начисляется Работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.4. Минимальная оплата труда в Учреждении устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.

Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленной данным договором минимальной оплаты труда.

5.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.6. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

### VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников, в том числе специальной одежды, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний по охране труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в Учреждении;



- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников в соответствии с утвержденным графиком с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения коллектива инструкций по охране труда для Работников.

### 6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях 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, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

7.2. Работодатель обязуется в пределах фонда экономии оплаты труда оказывать материальную помощь согласно Положения о материальной помощи работникам Учреждения.

## VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

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

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения настоящего Договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5. Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение десяти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Уполномоченный представитель от коллектива обязуется разъяснять Работникам положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем Договоре.

8.6. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении настоящего Договора. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий Договор.

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

8.8. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в МФЦ городского округа Перевозский Нижегородской области в течение семи дней со дня его подписания. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.9. Если условия деятельности Учреждения ухудшаются или Учреждению грозит ликвидация или реорганизация (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения положения Учреждения или разрешения ситуации, о чем составляется соответствующий документ.



Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью

Всего 16 (Шестьнадцать) листов

Директор: Захарова Е.И.

