

От работодателя:

Директор Магнитогорского
дома-интерната для престарелых и
инвалидов

М.Н. Полякова



От работников:

Представитель работников

А.А.Гимадеева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного стационарного учреждения
социального обслуживания системы социальной защиты населения
«Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов»
на период с 2023 года по 2026год

Утвержден общим собранием
трудового коллектива
протокол № 2 от 20.02.2023г.
количество работающих 128 чел.
присутствовало 94 чел.

Юридический адрес:
455030, Челябинская область
г. Магнитогорск, ул. Санаторная, д.14
отрасль: Министерство социальных
отношений Челябинской области

город Магнитогорск
2023 год



**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
МАГНИТОГОРСКА**

**(УСЗН администрации города
Магнитогорска)**

просп. Ленина, д. 72, г. Магнитогорск,
Челябинская область, 455044
Тел. (3519) 26-03-24, факс (3519) 27-89-63
E-mail: uszn-mag@magnitogorsk.ru
ОКПО 39522996 ОГРН 1197456022477
ИНН/КПП 7456042627/745601001

Уведомление о регистрации.

Коллективный договор, заключенный на 2023-2026 годы, между Государственным стационарным учреждением социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице директора Поляковой Марины Николаевны и работниками, в лице представителя трудового коллектива Гимадеевой Анны Анатольевны, принятый на собрании трудового коллектива 20.02.2023 г., протокол № 2 с приложениями в количестве 17 листов, зарегистрирован в отделе по труду и информационно-аналитической деятельности управления социальной защиты населения администрации города Магнитогорска.

Регистрационный № К- 67 от 24.02.2023г.

(пункт № 6 Положения «О порядке уведомительной регистрации коллективных договоров в городе Магнитогорске»)

Начальник отдела по труду и
информационно-аналитической
деятельности

26 04 24



Л.И.Матиевская

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного стационарного учреждения
социального обслуживания системы социальной защиты населения
«Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов»
на 2023 – 2026гг.

УТВЕРЖДЕН
общим собранием работников
20 февраля 2023 г.

Коллективный договор
зарегистрирован
« 24 » 02 2023 г.
№ 67

Равел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работники Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее по тексту - Учреждение), в лице их уполномоченного представителя (далее по тексту – Представитель работников); и Работодатель - Государственное стационарное учреждение социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов», в лице директора Поляковой Марины Николаевны (далее по тексту - Работодатель).

1.2. Коллективный договор разработан на основе статьи 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законов Российской Федерации (далее по тексту - РФ), субъектов РФ, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Генеральным, Отраслевым, Региональным и Территориальным соглашениями.

1.5. Представитель работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении настоящего Коллективного договора, избирается на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием из числа работников Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов». Такой представитель признается Работодателем в качестве единственного полномочного представителя работников по данному Коллективному договору.

1.6. Представители сторон Коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует до 25 февраля 2026 года включительно. По истечению срока действия КД стороны имеют право продлевать его действие на срок не более трех лет (ст. 43 ТК).

1.8. Положения настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.9. Положения настоящего Коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем и Работниками.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

Работодатель знакомит с Коллективного договора, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора), доводит до работников информацию о выполнении условий Коллективного договора на собраниях (конференциях), через средства информации.

1.11. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим Коллективный договор;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности учреждения, - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с Представителем работников.

2.2. Трудовые отношения в учреждении, строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок (с

учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ч.1 статьи 59 Трудового кодекса).

2.4. С целью привлечения на работу в учреждение молодежи Работодатель обязуется:

2.4.1. предусматривать возможность трудоустройства лиц, закончивших профильные образовательные учреждения высшего профессионального образования;

2.4.2. предусматривать возможность трудоустройства молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения;

2.4.3. проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых сотрудников;

2.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.6. При сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК. РФ.

2.7. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

2.8. При принятии решения о ликвидации учреждения или решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщают в письменной форме органам службы занятости о возможных массовых сокращениях и увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Массовым признается увольнение работников в соответствии с критериями, определенными пунктом 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 г. № 99.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Представителя работников, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Представителя работников.

3.2. Для работников административно-хозяйственных служб учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников учреждения составляющей не более 40 часов в неделю.

3.4. Для отдельных категорий работников, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени. Для данных категорий работников может устанавливаться как сменный режим рабочего времени, так и работа по графику со скользящими выходными днями или режим гибкого рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов (статья 104 ТК РФ).

3.4.1. Для работников отделения милосердия, психоневрологического отделения, отделения медицинского обслуживания общего типа (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – 1 месяц.

3.4.2. Для работников пищеблока, прачечной устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период - 1 год

3.5. Для работников отделения милосердия, психоневрологического отделения, отделения медицинского обслуживания для общего типа, пищеблока, прачечной продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные

дни определяются графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц и утвержденным руководителем Учреждения.

3.6. В учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для категорий работников, перечисленных в Трудовом кодексе РФ.

3.7. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.8. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких/скользящих графиков работы и др.) где условия работы допускают такую возможность.

3.9. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.10. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, только с их письменного согласия. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати

лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставлять по их просьбе ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по соглашению между работником и работодателем.

3.11. Помимо ежегодного оплачиваемого основного отпуска работникам учреждения на основании их письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения средней заработной платы:

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Раздел 4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Оплата труда работников учреждения производится по системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются локальными нормативными актами, принятыми Работодателем с учетом мнения Представителя работников: «Положение об оплате труда работников Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов», «Положение о премировании

работников Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

4.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством компенсационных выплат.

4.4. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца - 20 числа;
- за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца.

4.5. Работодатель обязуется обеспечить организационно-технические условия, необходимые для выполнения работниками должностных обязанностей.

4.6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте, следующие компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;
- повышенный размер оплаты труда не менее 4 процентов;
- молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда: вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования; сокращение тяжелого физического труда; улучшение условий и охраны труда женщин и подростков и т.д.;

5.1.2. Проводить специальную оценку условий труда;

5.1.3. Проводить специальное обучение по охране труда, в объеме должностных обязанностей руководителей и специалистов учреждения при поступлении на работу в течение первого месяца, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года;

5.1.4. Организовать проведение периодического медицинского осмотра (обследования) работников учреждения в соответствии с поименным списком лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям) не реже одного раза в год;

5.1.5. Обеспечить бесплатно:

- своевременную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- прохождение работниками внеочередного медицинского осмотра (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

5.1.6. своевременно оформлять документы для назначения льготной профессиональной пенсии на основе федеральных Списков;

5.1.7. не допускать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда (ст. 265 ТК РФ);

5.1.8. совместно с Представителем работников (уполномоченными лицами по охране труда) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда;

5.1.9. создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

5.1.10. регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Представителем работников вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях учреждения и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования работодатель обязуется:

6.1.1. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.1.3. в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;

6.1.4. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины учреждения, и при профессиональном заболевании);

6.2. для организации питания в учреждении Работодатель обязуется определить для работников места (комнаты) для приема пищи.

6.2.1. Работодатель и Представитель работников принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения;

6.3. при наличии финансовой возможности оказывать за счет средств учреждения материальную помощь в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам Государственного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Магнитогорский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

Раздел 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

Представитель работников обязуется:

7.1. способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

7.2. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке

Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

7.3. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

7.4. добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятым локальных нормативных актов;

7.5. контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора;

7.6. выражать мнение работников при решении вопросов об увольнении работников по инициативе Работодателя;

7.7. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

7.8. осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

7.9. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в учреждении, добиваться устранения выявленных нарушений;

7.10. способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

7.11. осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения;

7.12. организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

7.13. вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении Коллективного договора;

7.14. представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы работников, гарантированные законодательством о труде, настоящим Коллективным договором, в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.15. представлять и защищать интересы работников перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.16. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.17. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

7.18. осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

7.19. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.20. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

7.21. контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия;

7.22. контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;

7.23. контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 269 ТК РФ);

7.24. Информировать молодых работников в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

7.25. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование;

7.26. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

7.27. не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в Коллективный договор, при условии их выполнения Работодателем.

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель и Представитель работников строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что Представитель работников является полномочным представителем работников по вопросам:

- ✓ защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- ✓ содействия их занятости;
- ✓ ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- ✓ соблюдения законодательства о труде;
- ✓ урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель, должностные лица учреждения оказывают содействие Представителю работников в его деятельности.

Работодатель рассматривает заявление Представителя работников о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения Представителю работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, Работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения учреждения, его

заместителям дисциплинарное взыскание согласно требованиям действующего законодательства;

8.4. В целях создания условий для успешной деятельности Представителя работников работодатель обязуется:

8.4.1. предоставлять Представителю работников по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

8.4.2. обеспечивать участие Представителя работников в рассмотрении Работодателем жалоб и заявлений работников;

8.4.3. безвозмездно предоставлять Представителю работников помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

8.4.4. при наличии финансовой возможности предоставлять Представителю работников в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

8.4.5. при наличии финансовой возможности обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Представителя работников.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

9.6. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры о заключении на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

Директор
Государственного стационарного
учреждения социального
обслуживания системы социальной
защиты населения «Магнитогорский
дом-интернат для престарелых и
инвалидов»



М.Н. Полякова

Представитель работников
Государственного стационарного
учреждения социального
обслуживания системы социальной
защиты населения
«Магнитогорский
дом-интернат для престарелых и
инвалидов»

 /А.А.Гимадеева/