

**Коллективный договор
государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Ярославской
области
Рыбинский психоневрологический интернат
на 2023-2026 годы.**

Утвержден на общем собрании работников
протокол № 2 от «15» 05 2023 года

Департамент по социальной поддержке населения Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области	Проведена уведомительная регистрация Регистр. № <u>16</u> дата <u>30.05.2023</u> Ф.И.О. ств. лица <u>Гашарова Л.В.</u>
---	---

Содержание:

№ п/п	Разделы	№ страницы
1.	Общие положения	3
2.	Занятость, условия высвобождения работников.	4
3.	Рабочее время и время отдыха.	5
4.	Условия и оплата труда.	7
5.	Условия и охрана труда.	9
6.	Гарантии и компенсации работникам.	12
7.	Контроль за выполнением коллективного договора.	13
8.	Заключительные положения.	14

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Ярославской области Рыбинский психоневрологический интернат (далее-интернат) и устанавливающим взаимные обстоятельства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Целью коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений в коллективе, особенно касающихся условий труда (размеры доплат, надбавок к заработной плате, гарантий занятости, режима рабочего времени, охраны труда), а также решение вопросов, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Основными принципами отношений между работодателем и работниками интерната являются построение трудовых отношений на основе сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета возможностей, стремления достигнуть компромиссных решений для обеспечения социального мира и согласия в коллективе.

1.4. Трудовые отношения между сторонами регулируются настоящим коллективным договором, нормами действующего законодательства.

1.5. Условия коллективного договора, а также индивидуальных трудовых договоров с работниками интерната, ухудшающие их положение по сравнению с действующим законодательством о труде, недействительны.

1.6. В случае реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации. При реорганизации учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.8. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию обеих сторон - совместными решениями администрации и представителями трудового коллектива с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

1.9. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию 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.

1.10. За три месяца до окончания срока действия настоящего договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период или о продлении срока действия настоящего Коллективного договора.

Раздел 2. Занятость, условия высвобождения работников.

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Трудовые отношения между работодателем и работником возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или ее выполнения, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

2.5. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения надбавок за совмещение профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, совместительства.

2.6. При расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (часть 1 статьи 178 ТК РФ) с зачетом выходного пособия.

Выходное пособие в размере 2-х недельного среднего заработка

выплачивается при признании работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

- режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем (**Приложение № 1**).

- продолжительность рабочего времени с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ «Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов» для принятия локальных нормативных актов и времени отдыха работников определяется законодательством Российской Федерации.

3.2. В выходные и праздничные дни в учреждении вводится дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. К дежурствам привлекаются работники по списку, утвержденному работодателем с согласия работников.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника 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.

3.3. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается в случаях и в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

3.4. Продолжительность ежедневной работы накануне предпраздничных дней сокращается на один час.

3.5. Водителю служебного автомобиля руководителя установлен ненормированный рабочий день.

3.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени для медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности устанавливается с учетом постановления Правительства

Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (с изменениями на 24 декабря 2014 года). Перечень должностей, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, указан в **Приложение № 6**.

3.7. Работникам, работающим по сменам, устанавливается суммированный учет рабочего времени за год. Перечень профессий и должностей, по которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, приведен в **Приложении № 9**.

3.8. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

3.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

3.10. Дополнительные отпуска за вредные условия труда предоставляются в соответствии с действующими нормативными актами. Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (**Приложение № 3**).

3.11. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и неблагоприятными условиями труда устанавливается в соответствии с Отраслевым соглашением по государственному бюджетным и казенным учреждениям социального обслуживания Ярославской области, функционально подчиненным департаменту труда и социальной поддержки населения Ярославской области на 2023-2025 годы и Соглашением между департаментом труда и социальной поддержки населения Ярославской области и областной общественной организацией профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2023-2025 годы (**Приложение № 11**), постановлением Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 года № 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», постановлением Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 года № 273/П-20 «Об утверждении инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с изменениями от 26.01.2017 года), постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» в части не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации (ст. 423 ТК РФ) и на основании результатов специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих

условиях время.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается водителю автомобиля руководителя (**Приложение № 3**).

3.12. Предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в случае:

- рождения ребенка - 2 календарных дня для мужа,
- регистрации брака работника - 3 календарных дня,
- смерть близких родственников - 3 календарных дня,
- родителю, впервые провожающему ребенка в среднее общеобразовательное учреждение – 1 календарный день.
- для прохождения диспансеризации работники предпенсионного возраста и пенсионеры освобождаются от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год, работники, достигшие возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста на 1 рабочий день 1 раз в год, остальные работники - на 1 рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.13. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за непрерывный стаж работы в учреждениях социального обслуживания из расчёта 1 календарный день оплачиваемого отпуска за 5 лет работы в органах социальной защиты населения, учреждениях социального обслуживания Ярославской области. Непрерывный стаж, дающий право на предоставление дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы, рассчитывается в соответствии с Приложением 5 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области, утверждённому постановлением Правительства области от 09.07.2008 № 341-п;

- работникам, которые в течение года не пользовались пособиями по временной нетрудоспособности, вызванной болезнью или увечьем (бытовой травмой): 2 календарных дня.

3.14. Предоставлять право работникам учреждения на разделение основного и дополнительного отпусков на части с учетом его использования в течение года в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

3.15. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

Раздел 4. Условия и оплата труда.

4.1. Система оплаты труда работников интерната, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплаты компенсационного характера, устанавливается согласно постановлению Правительства Ярославской области от 9 июля 2008 года N 341-п «Об оплате

труда работников государственных учреждений социального обслуживания Ярославской области и о признании утратившим силу постановления Администрации области от 19.12.2006 года № 312-а (с изменениями на 9 ноября 2022 года).

4.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих интерната в соответствии с нормативами численности работников государственных учреждений, определенными постановлением Правительства Ярославской области от 26 декабря 2005 года № 215-а «О нормативах и нормах обеспечения в организациях социального обслуживания Ярославской области» (с изменениями на 26 сентября 2022 года) и приказом Департамента труда и социальной поддержки населения Ярославской области о предельной штатной численности.

4.3. Определение размеров доплат, надбавок и премий, порядок их выплаты осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников и устанавливается согласно Положению об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Ярославской области, утвержденному постановлением Правительства Ярославской области от 9 июля 2008 года N 341-п «Об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Ярославской области и о признании утратившим силу постановления Администрации области от 19.12.2006 года № 312-а (с изменениями на 9 ноября 2022 года).

4.4. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель вправе установить доплаты работникам в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей) - выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) - не более 50% оклада по совмещаемой должности;
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

4.5. Производить доплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 50% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.6. 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 (ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Производить доплату за работу с опасными для здоровья условиями труда.

4.8. Оплата труда совместителей производится за фактически отработанное время. Особенности работы по совместительству для медицинских работников определяются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

4.9. Заработная плата в учреждении выплачивается не реже двух раз в месяц:

14 и 29 числа. Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки 1 раз в месяц.

4.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

4.11. Ответственность за своевременность выплаты заработной платы работникам несет руководитель и главный бухгалтер государственного учреждения.

Раздел 5. Условия и охрана труда.

5.1. Работодатель обязуется:

- строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации;

- обеспечить право работника на труд, отвечающего требованиям безопасности и гигиены, а также гарантий права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью;

- разрабатывать ежегодные планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков, либо недопущению повышения их уровней»

- организовывать и проводить обучение по охране труда в ходе проведения: инструктажей по охране труда; стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников); обучения по оказанию первой помощи пострадавшим; обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты; обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»);

- отдельными приложениями оформлять перечни должностей и профессий, занятость в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (при

наличии) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда размер, которого установлен действующим Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 декабря 1974 года № 298/п - 22), постановление Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности за счет собственных средств проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии со статьей 220 ТК РФ и приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

- обеспечивать бесплатно работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях средствами индивидуальной защиты, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.05.2022 № 291н);

- приобретать и выдавать бесплатно смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 221 ТК РФ) в соответствии с установленными нормами;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Перечнем рабочих мест в структурных подразделениях согласно сроков, определенных требованиями ФЗ Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- утверждать локальные нормативные акты учреждения на основе федеральных законодательных и нормативных правовых актов:

- перечень профессий и должностей, дающих право на льготное

пенсионное обеспечение (Приложение № 10),

- перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются компенсации по оценке условий труда (Приложение № 7),

- перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск (Приложение № 3);

- перечень профессий и должностей, дающих право на сокращенный рабочий день (Приложение № 6);

- перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатно получение молока в связи с занятостью на работах с вредными условиям (Приложение № 8);

- расследовать несчастные случаи на производстве в соответствии со статьями 226-231 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Минтруда РФ от 20.04.2022 №223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», приказами Минздравсоцразвития РФ от 24.02.2005 года № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» и от 15.04.2005 года №275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;

- расследовать, оформлять (рассматривать), учитывать микроповреждения (микротравмы), несчастные случаи в соответствии с главой 36.1 ТК РФ, приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» и от 15.04.2005 № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;

- расследовать случаи профессиональных заболеваний в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 года № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» и Приказом Минздрава России от 28 мая 2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации»;

- обеспечить проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах учреждения и структурных подразделений.

В этих целях работодатели создают на паритетной основе из представителей работодателей и работников комиссию по охране труда,

- работу по охране труда проводить согласно приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2021 №650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»;

- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические

обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- не привлекать к дисциплинарной ответственности работника в случае его отказа от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором;
- рассматривать и исполнять направленные инспекторами труда представления и предложения об устранение выявленных нарушений охраны труда.

5.2. Работники обучаются

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами учреждения;
- правильно применять выданные им спецодежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или 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).

Раздел 6. Гарантии и компенсации работникам.

6.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ, ЯО, а также другими нормативно-правовыми актами.

6.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель

создает необходимые условия для совмещения работы с обучением, обязуется предоставлять гарантии, установленные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, договором, соглашениями, трудовым договором.

6.3. Оказание материальной помощи работникам в случаях, указанных в положении о порядке выплаты материальной помощи (**Приложение № 5**);

6.4. Осуществление социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний через соответствующие исполнительные органы Социального фонда;

6.5. Перечисление в установленные сроки взносов на государственное социальное страхование в соответствующие исполнительные органы Фонда в размерах, установленных действующим законодательством;

6.6. Своевременное перечисление единого социального налога (взноса) в размере, установленном законодательством в Социальный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

Раздел 7. Контроль за выполнением коллективного договора.

7.1. Постоянный контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. При осуществлении контроля стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

7.2. Стороны установили следующий порядок отчетности о выполнении настоящего коллективного договора:

- по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении коллективного договора и направляют их для предварительного обсуждения в структурные подразделения организации не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания работников;
- на общем собрании работников Работодатель и представители трудового коллектива докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;
- при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

7.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

7.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

7.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права.

Раздел 8. Заключительные положения.

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 31.07.2023 года и действует в течение 3 лет до 31.07.2026 года. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

8.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения

8.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

8.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

Директор интерната

И.В.Синявский

«15» сентября 2023 г.

Представители работников

И.В. Корнилова
И.В. Бондарева
И.В. Мухоморова

«15» сентября 2023 г.