

# Коллективный договор

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«Комплексный центр социального обслуживания населения»  
Андреапольского района

на 2015-2017 годы

От работодателя:  
Директор  
ГБУ «КЦСОН» Андреапольского  
района

Ермолаева Н.С. Ермолаева  
(подпись, Ф.И.О.)  
« 01 » апреля 2015г.



От работников:  
Председатель Совета  
трудового коллектива  
ГБУ «КЦСОН» Андреапольского  
района

Павленко Т.В. Павленко  
(подпись, Ф.И.О.)  
« 01 » апреля 2015г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по  
труду \_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный орган № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



## I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Комплексном центре социального обслуживания населения» Андреапольского района.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
  - работники учреждения, являющиеся членами и не членами профсоюза, в лице их представителя – Совета трудового коллектива (далее – СТК); Павленко Татьяна Викторовна.
  - работодатель в лице его представителя – директора Ермолаевой Натальи Сергеевны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение СТК:
  - 1) правила внутреннего трудового распорядка;
  - 2) соглашение по охране труда;
  - 3) положение о материальной помощи работникам и ее размеров;

- 4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для компенсации при оплате;
- 5) положение о премировании работников;
- 6) другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

- учет мнения СТК;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

## **II. Трудовой договор**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
- 2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.
- 2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.8. О введении изменений существующих условий труда работник должен быть уведомлен письменно не позднее, чем за 2 месяца до их введения.
- 2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

## **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
  - 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
  - 3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Исчисление средней заработной платы производится согласно ст. 139 ТК РФ.
  - 3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования только имеющими государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).
- 4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 4.3. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.5. Стороны договорились, что:
  - 4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:
    - лица предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
    - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
    - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
    - награжденные государственными наградами, связанные с педагогической деятельностью;
    - не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
    - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
  - 4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
  - 4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников,

добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения СТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. Все работники учреждения имеют разъездной характер работы.
- 5.3. Для всех работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.4. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- 5.5. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет.
- 5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) СТК, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

- 5.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня работникам, которые при необходимости привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Категории работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, определяются согласно перечню должностей утвержденному собранием трудового коллектива. (Приложение №1).

- 5.7.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 14 календарных дней. Право на дополнительный отпуск возникает у работника в зависимости от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня

Работодатель обязуется:

- 5.7.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
  - при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
  - для проведения детей в армию – до 5 календарных дней;
  - в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
  - на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
  - работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
  - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
  - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
  - неосвобожденному председателю СМК – до 5 календарных дней;
- 5.8. При пятидневной рабочей неделе общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.9. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.10. При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение по его письменному заявлению и предъявлении путевки очередной отпуск переносится полностью или частично на время лечения.
- 5.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

## VI. Оплата и нормирование труда

### Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Система заработной платы, тарифных ставок, окладов, различных выплат устанавливается в Центре, в связи с финансированием из бюджета соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 129-135 ТК РФ).
- 6.2. Оплата в Центре производится по тарифной системе оплаты труда (ст. 143 ТК РФ).
- 6.3. В Центре расчет с работниками производится по расчетному листку (ст. 136 ТК РФ).
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, и включает в себя:
- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
  - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
  - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
  - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.
- 6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы в соответствии с положением о выплатах за выслугу лет (1 год – 5 %; 3 года - 10%; 5 лет - 15%)
  - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
  - при присвоении разрядов или квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении Почетного звания – со дня присвоения;
- При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в

- ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.6. Оплата очередного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 половина 20 числа, вторая половина 5 числа, месяца, следующего за расчетным.
- 6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.
- 6.9. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат в учреждении устанавливается органами государственной власти Тверской области (ст. 144 ТК РФ).
- 6.10. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, согласно отработанному времени и оплатой по единой тарифной сетке оплаты и прописанные при заключении трудового договора.
- 6.11. Удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в случаях предусмотренных ст. 137 ТК РФ.
- 6.12. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% (ст. 138 ТК РФ).
- 6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## VII. Гарантии и компенсации

### Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам по Положению о материальной помощи.
- 7.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ):
- при направлении в служебные командировки;
  - при исполнении государственных или общественных обязанностей;
  - при совмещении работы с обучением;
  - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
  - в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки и других случаях, предусмотренных законодательством.
- 7.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (ст. 173 ТК РФ) и образовательных учреждений среднего профессионального (ст. 174 ТК РФ) по данным статьям только для учреждения, имеющих государственную аккредитацию.
- 7.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях, не имеющих государственную аккредитацию, устанавливаются трудовым договором.
- 7.5. При сокращении численности или штата работников Центра образования преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификации.

- 7.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом (ст. 183 ТК РФ).
- 7.7. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).
- 7.8. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от производства в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 7.9. На время забастовки за участвующими в ней работникам сохраняются место работы и должность (ст. 414 ТК РФ).
- 7.10. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) (ст. 414 ТК РФ).
- 7.11. Производить оплату времени простоя по ст. 157 ТК РФ в следующих размерах::
- время простоя (ст. 74 ТК РФ) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
  - время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).
  - время простоя по вине работника не оплачивается.
- 7.12. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений, заработную плату в полном размере.

## VIII. Охрана труда и здоровья

### Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить права работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, и другие права согласно (ст. 219 ТК РФ).
- Для реализации этих прав заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 3% из внебюджетных средств.
- 8.3. Ежегодно проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с Советом трудового коллектива, с последующей сертификацией.
- В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов СТК и комиссии по охране труда.
- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало года.

- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. А также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.9. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения СТК (ст. 212 ТК РФ).
- 8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены СТК.
- 8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.15. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением по охране труда.
- 8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.20. СТК обязуется:
  - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;
  - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **Х. Обязательства Совета трудового коллектива**

СТК обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы всех членов коллектива по социально-трудовым вопросам.
- 10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.3. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.
- 10.6. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**XI. Контроль за выполнением коллективного договора**Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней с момента его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в году.
- 11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 11.7. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

номера, прошнуровано  
10 (десять) листов  
Директор ГБУ «КЦСОЧ»  
Андреапольского района  
Ермолова Н.С.Ермолова



Перечень должностей, утвержденный собранием трудового коллектива  
Категорий работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый  
отпуск

1. Директор
2. Водитель
3. Заведующая отделением срочной социальной помощи
4. Заведующая отделением социального обслуживания на дому
5. Заведующая отделением по работе с семьей и детьми