

# Коллективный договор

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

на 2012-2014 годы

От работодателя:  
Директор  
ГБУ «КЦСОН» Андреапольского  
района

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



Т.В.Павленко  
(подпись, Ф.И.О.)  
« 24 » ноябрь 2012г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
Администрации Андреапольского района

(указать наименование органа)

Регистрационный орган № 10 от « 25 » декабрь 2002 г.

Татьяна Александровна Иванова (должность, Ф.И.О.)  
Транцова О.А. (подпись)



## 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.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 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 независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. При наличии финансовых возможностей, в случае неиспользования дополнительного отпуска, с письменного согласия работника он может быть заменен денежной компенсацией.
- 5.8. Работодатель обязуется:
  - 5.8.1. 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;
- 5.9. При пятидневной рабочей неделе общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.10. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.11. При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение по его письменному заявлению и предъявлении путевки очередной отпуск переносится полностью или частично на время лечения.
- 5.12. 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 (3 года-20%; 5 лет-30%)
  - 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 16 числа, вторая половина 3 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 (ст. 137 ТК РФ):
  1. Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы.
  2. Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой.
  3. Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок.
  4. Для возврата сумм, излишне выплаченных, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ).
  5. Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику, в случае простоя (часть третья статьи 157 ТК РФ).
  6. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.
- 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.

## **X. 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.

Пронумеровано, прошнуровано

Директор «КІСОН»

Андрей Викторович

Иванов



1. Внести изменения и дополнения в главу V. Рабочее время и время отдыха, пункта 5.7.2. изложить в следующей редакции:

«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. При наличии финансовых возможностей, в случае неиспользования дополнительного отпуска, с письменного согласия работника он может быть заменен денежной компенсацией».

2. Внести изменения в Приложение № 1 к коллективному договору 2012-2014 годы изложить в следующей редакции:

«Перечень должностей, утвержденных 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».

Пронумеровано, прошнуровано

*21/02/2010* УЧРЕЖДЕНИЕ

Директор *В.И. Давыдов* «КЦСОН»

Андрей Андреевич

Иванович

района

И.И. Иванов

