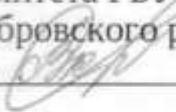
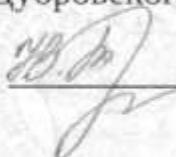


**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного  
комитета ГБУ КЦСОН  
Дубровского района  
 /Е.В. Мамичева/

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБУ КЦСОН  
Дубровского района  
 /Н.В. Трифонова/



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения Брянской области  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
Дубровского района»

на 2019-2021 годы

УТВЕРЖДЕН НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ РАБОТНИКОВ

24 » мая 2019 года

рп. Дубровка  
2019 год

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	стр. 4-6
2. Трудовые отношения	стр. 7-8
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	стр. 9
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	стр. 10-11
5. Режим труда и отдыха	стр. 12-16
6. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты	стр.17-19
7. Охрана труда и здоровья	стр.20-21
8. Гарантии профсоюзной деятельности	стр. 22-23
9. Обязательства профкома	стр. 24-25
10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	стр. 26
11. Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБУ КЦСОН Дубровского района	стр. 27-34
12. Приложение № 2 Положение об оплате труда работников	стр. 35-65
13. Приложение № 3 Положение о порядке премирования работников ГБУ КЦСОН Дубровского района	стр. 66-72
14. Приложение № 4 Соглашение по охране труда	стр. 73-77
15. Приложение № 5 План мероприятий по охране труда	стр. 78
16. Приложение № 6 Перечень работ и профессий, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования по безопасности труда	стр. 79
17. Приложение № 7 Перечень средств индивидуальной защиты	стр. 80-82
18. Приложение № 8 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска)	стр. 83
19. Приложение № 9 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	стр. 84
20. Приложение № 10 Перечень профессий и должностей работников для прохождения предварительных и периодических медицинских осмотров.	стр. 85
21. Приложение № 11 Перечень должностей, подлежащих обязательному медицинскому осмотру (1 раз в 2 года)	стр. 86
22. Приложение № 12 Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.	стр. 87

23. Приложение № 13 Порядок выплаты материальной помощи работникам ГБУ КЦСОН Дубровского района  
стр. 88-90
24. Приложение № 14 Порядок проведения тарификации работников ГБУ КЦСОН Дубровского района  
стр. 91-92
25. Приложение № 15 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам ГБУ КЦСОН Дубровского района  
стр. 93-96
26. Приложение № 16 Порядок и установление выплат стимулирующего характера работникам ГБУ КЦСОН Дубровского района  
стр. 97-101
27. Приложение № 17 Перечень должностей работников ГБУ КЦСОН Дубровского района, которым увеличиваются должностные оклады на 25% за работу в сельских пунктах  
стр.102
28. Приложение № 18 Перечень профессий и должностей работников, дающих право на оплаченный ГБУ КЦСОН Дубровского района проезд в общественном транспорте и / или на возмещение расходов, понесенных на разъезды при выполнении должностных обязанностей.  
стр. 103
29. Приложение № 19 Перечень должностей ГБУ КЦСОН Дубровского района, имеющих надбавку за специфику работы.  
стр. 104
30. Приложение № 20 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для замены бесплатной выдачи молока на денежную компенсацию)  
стр. 105

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

I.1 Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Брянской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Дубровского района» (далее ГБУ КЦСОН Дубровского района).

I.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 ГБУ КЦСОН Дубровского района 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.

I.3 Коллективный договор ГБУ КЦСОН Дубровского района включен в территориальное соглашение.

I.4 Сторонами Коллективного договора являются:

- Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) Е.В. Мамичевой;
- Работодатель в лице его представителя – директора ГБУ КЦСОН Дубровского района Н.В. Трифионовой.

I.5 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

I.6 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников ГБУ КЦСОН Дубровского района.

I.7 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

I.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения Трудового договора с Руководителем учреждения.

I.9 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

I.10 При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

I.11 При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

I.12 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

I.13 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

I.14 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

I.15 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

I.16 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

I.17 Срок действия Коллективного договора 3 года со дня подписания.

I.18 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в Коллективном договоре определяется конкретная форма участия Работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

1.18.1. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.18.2. Положение об оплате труда работников.

1.18.3. Соглашение по охране труда.

1.18.4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска и сокращенный рабочий день.

1.18.5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.18.6. Положение о порядке премирования работников ГБУ КЦСОН Дубровского района.

1.18.7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.18.8. Порядок выплаты материальной помощи работникам ГБУ КЦСОН Дубровского района.

1.18.9. Порядок проведения тарификации работников ГБУ КЦСОН Дубровского района.

1.18.10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам ГБУ КЦСОН Дубровского района.

1.18.11. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам ГБУ КЦСОН Дубровского района.

1.18.12. Перечень должностей работников ГБУ КЦСОН Дубровского района, которым увеличиваются должностные оклады на 25% за работу в сельских пунктах.

1.18.13. Перечень профессий и должностей работников, дающих право на оплаченный ГБУ КЦСОН Дубровского района проезд в общественном транспорте и / или на возмещение расходов, понесенных на разъезды при выполнении должностных обязанностей.

1.18.14. Перечень должностей ГБУ КЦСОН Дубровского района, имеющих надбавку за специфику работы.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками и через профком:

1.19.1. Учет мнения (по согласованию) профкома.

1.19.2. Консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.

1.19.3. Получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре.

1.19.4. Обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

1.19.5. Участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.19.6. Другие формы.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником при поступлении на работу оформляются с заключением письменного Трудового договора на неопределенный срок, на определенный срок.

2.2. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Срочный Трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 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.

2.5. В Трудовом договоре оговариваются существенные условия Трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Уменьшение или увеличение объема нагрузки Работника по сравнению с нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или приказе Руководителя учреждения, возможны только:

2.6.1. По взаимному согласию сторон.

2.6.2. По инициативе Работодателя в случаях:

2.6.2.1. Временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника (с письменного согласия Работника, выполняющего работу по замене).

2.6.2.2. Простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (для изменения нагрузки согласия Работника не требуется).

2.6.2.3. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.6.2.4. Восстановления на работу Работника, ранее выполнявшего эту нагрузку.

2.7. Временные переводы, производимые Работодателем по производственной необходимости осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

2.8. Перевод работника на другую работу по инициативе Работодателя допускается только с письменного согласия Работника (ст.72 ТК РФ).

2.9. По инициативе Работодателя изменение существенных условий Трудового договора допускается, как правило, только на один год (ст. 73. ТК РФ).

2.10. В течение года изменение существенных условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (Например, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.), при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

2.11. О введении изменений существенных условий Трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.12. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. 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.

2.14. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором.

2.15. Прекращение Трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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 и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления, а также в других случаях).

## **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком 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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение Работников-членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два 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 и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.2.2. 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.

4.2.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах Работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.2.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

4.2.5. 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.

## 5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и другими организационно-распорядительным документам (ст.91 ТК РФ) (Приложение).

5.2. Для руководящих Работников, Работников их числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических Работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха (ст.95 ТК РФ).

5.5. Выходными днями является суббота и воскресенье, а также праздничные нерабочие дни, законодательно установленные в Российской Федерации.

5.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе Работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя, (сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

5.7. Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни производится по распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюзного органа, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.8. Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и не рабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. В случаях, предусмотренных ст.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 в возрасте до трех лет.

5.11. Привлечение Работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.12. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

5.12.1. По соглашению между Работником и Работодателем.

5.12.2. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.13. Заведующие отделениями ГБУ КЦСОН Дубровского района организуют учет рабочего времени Работников.

5.14. Для некоторых категорий Работников может быть установлен суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один год.

5.15. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее 12 часов.

5.16. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа в течение рабочего дня (смены) вместе с работой по графику не должна превышать 12 часов, за исключением случаев, предусмотренных п. 1,3 ч. 2 ст. 99 ТК РФ.

5.17. При суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливается в различные дни недели согласно графикам работы (сменности), при этом число выходных дней в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

5.18. В течение рабочего времени Работник должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с условиями Трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы (сменности).

5.19. Графики работы (сменности) составляются ежемесячно на каждый день (смену) с ежедневным и суммированным учетом рабочего времени и доводятся до сведения Работника не позднее, чем за одну неделю до введения их в действие.

5.20. Графиками работы (сменности) устанавливается время начала, окончания и продолжительность ежедневной работы (смены), время перерывов для отдыха и питания, время ежедневного (междусменного) и еженедельного отдыха. График работы (сменности) утверждается Работодателем.

5.21. Работникам ГБУ КЦСОН Дубровского района предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Работавшим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ч. 5 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181 – ФЗ (ред. от 29.06.2015 г.) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.22. Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ)

5.23. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. С учетом ст. 124 ТК РФ запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.24. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По

соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.25. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

5.25.1. Женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него.

5.25.2. Работникам в возрасте до 18 лет.

5.25.3. Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

5.25.4. В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.26. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.27. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.28. 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).

5.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

5.29.1. Временной нетрудоспособности работника.

5.29.2. Исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

5.29.3. В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.30. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

5.31. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных с. 124, 125 ТК РФ.

5.32. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома может предоставлять работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.33. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262<sup>2</sup> ТК РФ)

5.34. 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 (ст. 128 ТК РФ).

5.35. Работодатель обязуется:

5.35.1. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением, за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

5.35.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ - не менее трех календарных дней;

- повару, постоянно работающему у плиты – 6 календарных дней.

- машинисту по стирке и ремонту спецодежды – 6 календарных дней.

5.35.3. На основании письменного заявления Работника предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

– участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ)

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

– при рождении ребенка в семье – до 5 дней (ст. 128 ТК РФ);

– в связи с переездом на новое место жительства – до 5 дней;

– для проводов детей в армию – до 3 дня;

– в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней (ст. 128 ТК РФ);

– на похороны близких родственников – до 5 дней (ст. 128 ТК РФ);

– работающим пенсионерам по старости – до 14 дней (ст. 128 ТК РФ);

– за высокие результаты работы дополнительно к отпуску – до 5 дней;

– при отсутствии в течение текущего года дней нетрудоспособностей – до 3 рабочих дня;

– женщинам, имеющим детей дошкольного и младшего школьного возраста (до 10 лет) – 3 дня (1 сентября, накануне 8 Марта и накануне Нового года);

– в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

5.36. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

6.1. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить своевременную выплату заработной платы. Не допускать задержек выплаты заработной платы по причинам, зависящим от Работодателя.

6.3. Размеры ставки оклада, должностного оклада устанавливаются в соответствии с МРОТ (минимального размера оплаты труда), все надбавки, доплаты и стимулирующие выплаты должны начисляться к МРОТ (ст. 129, 130, 132, 133, 134 ТК РФ).

6.4. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, индексации заработной платы должны решаться по согласованию с Профкомом в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение).

6.5. 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. В случаях, когда система оплаты труда работников Учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

6.6.1. При увеличении стажа педагогической работы, 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.

6.6.2. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

6.6.3. При присвоении квалификационной категории.

6.6.4. При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца.

6.8. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы он обязан выплатить её с уплатой процентов (ст. 236 ТК РФ). Эта компенсация выплачивается за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Размер компенсации — не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Банка России от не выплаченных в срок сумм.

6.9. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём её выплату надлежит осуществить накануне этого дня (ч. 12 ст. 136 ТК РФ). Так, если день выплаты зарплаты приходится, например, на воскресенье, то выплата её в понедельник считается просроченной. И Работник в этом случае вправе требовать выплаты денежной компенсации.

6.10. При исчислении суммы денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы учитываются все календарные дни. Следовательно, если в периоде задержки выплаты имеются выходные и праздничные дни, то они также учитываются при расчёте суммы компенсации за задержку зарплаты.

6.11. Стороны признают, что Работодатель обязан возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере невыплаченной заработной платы:

6.11.1. На период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы.

6.11.2. За время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника.

6.11.3. При невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.12. Работодатель обязан сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13. Порядок установления доплат и надбавок, премирования и других выплат стимулирующего характера определяется учреждением самостоятельно в пределах средств на оплату труда, в соответствии с действующим законодательством и по согласованию с профкомом.

6.14. При возложении на Работника с его согласия исполнения дополнительных обязанностей ему гарантируется ежемесячная оплата в размере, установленном по согласованию с Работником.

6.15. Работодатель обязан способствовать своевременному предоставлению работникам денежных выплат по оказанию коммунальных услуг.

6.16. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.17. На основании письменных заявлений работников, имеющих право на бесплатное получение молока в соответствии со статьей 222 ТК РФ и приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 г. № 45 н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентом стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производ-

ственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» заменять бесплатную выдачу молока денежной компенсацией. Размер компенсационной выплаты согласовывать с профсоюзным комитетом ГБУ КЦСОН Дубровского района.

6.18. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.19. Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в соответствии со ст. 154 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» размер доплаты – не менее 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы.

6.20. Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего профессионального образования, успешно обучающимся, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы (ст. 173 ТК РФ).

6.21. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности штата (п.2 ст.81 ТК РФ) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка на период трудоустройства до 2 – х месяцев со дня увольнения персонально и под расписку.

6.22. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с призывом на военную службу, вследствие состояния здоровья, препятствующего выполнению данной работы.

6.23. С письменного согласия Работника Работодатель имеет право расторгнуть Трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

7.1. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 413 от 29.05.06 «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда», стороны обязуются продолжить работу комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и профкома.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.2.2. Регулярно проводить специальную оценку условий труда рабочих мест по условиям труда во всех подразделениях учреждения (ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

7.2.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

7.2.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.5. Организовывать проверку знаний работников социального учреждения по охране труда на начало календарного года.

7.2.6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.2.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств социального учреждения.

7.2.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.2.9. Обеспечивать приобретение, хранение и выдачу средств индивидуальной защиты, спецодежды.

7.2.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.2.11. 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).

7.2.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.2.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.2.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников социальной защиты населения Брянской области, 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.

7.2.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеурочных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности).

7.2.16. Обеспечить прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья с освобождением от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка по письменному заявлению. (статья 185<sup>1</sup> ТК РФ)

7.2.17. Ходатайствовать о выделении путёвок для санаторно-курортного лечения.

7.2.18. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Организовывать работу уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций.

7.3.2. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением администрацией своих обязанностей в соответствии со ст.25 «Основ законодательства РФ по охране труда» и Законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области».

7.3.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

7.3.4. Информировать Гострудинспекцию и другие органы о необходимости приостановки работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.3.5. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

7.3.6. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.3.7. Проводить работу по оздоровлению работников в летний период.

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3(б), п.5 ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.1.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение, для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

8.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя профсоюза в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.1.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.1.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.1.10. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

8.1.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.1.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.1.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
  - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
  - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
  - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)
- и другие вопросы.

## 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9.1. Профком обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.1.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.1.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.1.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.1.7. Направлять Учредителю учреждения заявление о нарушении Руководителем учреждения, его заместителями законов и иных актов о труде, условий Соглашения с требованием мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

9.1.8. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

9.1.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по социальному страхованию.

9.1.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей членов профсоюза и обеспечению их подарками к Новому году.

9.1.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.1.12. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.1.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.1.14. Участвовать в комиссиях по охране труда и других.

9.1.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по мере необходимости (в связи с болезнью, смерти родственников, несчастных случаев, уходящим на пенсию, юбилярам, в связи с трудным материальным положением).

9.1.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий по труду.

10.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению гра.

10.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.1.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение споров, с целью предупреждения использования работниками крайней меры протеста – забастовки.

10.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств по коллективному договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством.

10.1.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

10.1.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начинаются за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель:

директор ГБУ КЦСОН Дубровского района

Н.В.Трифонова

Председатель профсоюзного комитета

КЦСОН Дубровского района:

Е.В.Мамичева

Регистрирован в администрации Дубровского района

№ 184 от « 21 » \_\_\_\_\_ 2019 года

директор по охране труда

Администрации Дубровского района

Е.Н.Левченя

