

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Дальнеконстантиновского района»
на 2012 - 2015 г.г.

От работодателя:

Директор
ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского
района»

Шубнякова М.П.
(подпись) (Ф.И.О.)

"20" июня 2012 г.

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского
района

Кальпина Г.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

"20" июня 2012 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду администрации Дальнеконстантиновского района

Регистрационный № 14 от «26» июня 2012 г.

Руководитель органа по труду Власова Е.И. Е.И.Власова



Настоящий коллективный договор заключен между работниками Государственного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Дальнеконстантиновского района», в лице председателя профсоюзного комитета Кальпиной Галины Витальевны, именуемый далее «работники», с одной стороны, и работодателем, в лице директора Государственного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Дальнеконстантиновского района» Шубняковой Марины Павловны, именуемый далее «Работодатель», с другой стороны.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района» (далее по тексту Учреждение), заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1. Общие положения

- 1.1 Коллективный договор заключен с целью формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и работниками, направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.
- 1.2 Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантий, предоставляемых работодателем.
- 1.3 Данный коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения и его структурных подразделений
- 1.4 Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положение по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Учреждение, являются не действительными.
- 1.5 Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.
- 1.6 Коллективный договор вступает в силу со дня подписания Сторонами на срок три года и сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации и Нижегородской области, локальными нормативными актами, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами и настоящим коллективным договором.

2.1. Работодатель обязуется:

- 2.1.1. Размер оплаты труда каждого работника определять на основе должностных окладов, тарифных ставок и других выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 2.1.2. Производить оплату труда руководителей, специалистов, рабочих и служащих в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Дальнеконстантиновского района».
- 2.1.3. Оплату за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, работникам производить в размере не более 50 % оклада (ст. 151 ТК РФ).
- 2.1.4. Устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, срочность выполнения работы, сложность порученного задания, высокие достижения в труде, за стаж работы.
- 2.1.5. Устанавливать работникам материальные поощрения за долговременный, безупречный труд, в связи с юбилейными датами, при присвоении почетных званий согласно «Положению о порядке поощрения за труд работников ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района» при наличии экономии по фонду заработной платы.
- 2.1.6. Оказывать работникам материальную помощь согласно «Положению о порядке оказания материальной помощи работникам ГБУ «КЦСОН Дальнеконстантиновского района» при наличии экономии по фонду заработной платы.
- 2.1.7. Сверхурочную работу оплачивать в полуторном размере за первые два часа, и в двойном размере за последующие часы (ст. 152 ТК РФ).
- 2.1.8. Оплату за работу в ночное время производить в размере 35 % оклада.
- 2.1.9. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 2.1.10. Условия оплаты труда своевременно доводить до каждого работника Учреждения.
- 2.1.11. Проведение тарификаций работ и присвоение квалификации работникам Учреждения, осуществляется по профессиональной группе/квалификационному уровню/ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 06.08.2007г. № 526, от 31.03.2008г. № 149 Н, от 05.05.2008г. № 216 Н, от 29.05.2008г. № 247 Н.
- 2.1.12. Производить доплату за увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания.
- 2.1.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

- 2.1.14. При приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда, оплачивать из расчета среднего заработка.
- 2.1.15. Заработную плату выплачивать каждые полмесяца (16 числа - аванс, 3 числа - окончательный расчет) путем зачисления на счет банковской карты работника. Расчетные листки, с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц, выдавать работникам за день до выдачи заработной платы.
- 2.1.16. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы ст. 142 ТК РФ.
При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ, от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока зарплаты, по день фактического расчета включительно.
- 2.1.17. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.
- 2.1.18. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы работников в связи с изменением должностных окладов в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами, соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Стороны договорились:

- 2.2.1 проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии;
- 2.2.2 использовать средства, поступившие на внебюджетный счет за услуги предоставленные Учреждением, следующим образом:
- 50 % на стимулирование труда работников Учреждения, с учётом личного вклада и участия в выполнении работ и мероприятий, добросовестное выполнение должностных обязанностей;
 - 50 % на дальнейшее развитие социального обслуживания.
- Расходование средств внебюджетного счета производится в соответствии с «Положением о порядке использования средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности ГБУ «КЦСОН дальнеконстантиновского района».
- 2.2.3 В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.
- 2.2.4 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. Работодатель обязуется:

- 3.1.1 Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретении другой профессии.
- 3.1.2 Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификации, предоставлять работнику другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.
- 3.1.3 При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом выборному профсоюзному органу Учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.
- 3.1.4 Предоставлять рабочие места, при наличии вакансий, в первую очередь работникам Учреждения.
- 3.1.5 При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.
- 3.1.6 Содействовать повышению квалификации, прохождению переподготовки, обучению новой специальности для работников, которые получили уведомление о предстоящем высвобождении

3.2. Стороны договорились:

- 3.2.1 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, проработавшие в учреждении свыше 10 лет (за два года до пенсии),
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет,
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,
 - неосвобожденный председатель профсоюзного комитета.
- 3.2.2 Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4. Рабочее время и время отдыха

- 4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

- 4.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения профкома организации, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период. (ст.94, 103 ТК РФ)
- 4.3. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома (ст.99 ТК РФ). О сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни работник должен быть уведомлен не менее чем за одни сутки. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно) (ст.152 ТК РФ.).
Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работники активной формой туберкулеза, освобожденные от сверхурочных работ по заключению лечебных учреждений. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. (ст.99 ТК РФ).
- 4.4. Работникам предоставляются перерыв для отдыха и питания 48 минут, в целях сокращения рабочего времени в пятницу на один час. На тех работах где, по условиям производства, перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени (ст.108 ТК РФ). Перерыв на обед у сотрудников, работающих по скользящему графику, предусмотрен по 15 минут через каждые 4 часа рабочего времени, общей продолжительностью 1 час.
- 4.5. При работе в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов) продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).
- 4.6. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия с учетом мнения профкома (ст. 113 ТК РФ).
- 4.7. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели (ст. 95, 112 ТК РФ).
- 4.8. При необходимости работодатель по согласованию с профкомом может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.
- 4.9. Стороны обязуются ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий календарный год..
- 4.10. Всем работникам Учреждения, в том числе и внебюджетных подразделений, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется 31 календарный день, инвалидам - 30 календарных дней, педагогическим работникам (социальный педагог, методист, психолог) - 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 с изм. и доп., ст. 115, 267 ТК РФ).
- 4.11. Дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней предоставляется медицинским сестрам (Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 г. №298/П-22, Письмо Минтруда РФ от 12.08.2003 г. №861-7).

- 4.12. Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.
- 4.13. Женщинам, имеющим 2-х несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.
- 4.14. 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).
- 4.15. Работодатель предоставляет работникам отпуск с сохранением заработной платы за счёт средств внебюджетного счёта учреждения в случаях:
- личного бракосочетания - до 3-х календарных дней;
 - бракосочетания детей - до 3-х календарных дней;
 - похорон близких родственников (супруги, родители, дети) - до 3-х календарных дней;
 - для проводов детей в Армию - 1 день.
- 4.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 4.17. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст. 137 ТК РФ.

5. Охрана труда

- 5.1. Работодатель обязуется:
- 5.1.1 Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий в соответствии с правилами и нормами по охране труда. (ст. 209-231 ТК РФ).
- 5.1.2 Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.
- 5.1.3 Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда во всех подразделениях (Постановление Минтруда РФ от 14.03.97 г. №12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда» и постановление администрации области от 16.07.98 г. №187 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда на предприятиях и организациях области»).
- 5.1.4 Осуществлять в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников всех подразделений (ГОСТ Р 12.0.004-90 ССБТ» Организация обучения безопасности труда»). Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке, обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда (ст.225 ТК РФ).
- 5.1.5 Предоставлять при приеме работника информацию о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов,

- средствах индивидуальной защиты, льготах, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ).
- 5.1.6 Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых во вредных и опасных условиях труда согласно действующему законодательству.
- 5.1.7 Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющих средств и других средств индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ, правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 18.12.98 г. № 51) в соответствии с Порядком предоставления мер социальной поддержки работникам ГУ «КЦСОН», утв. Постановлением Правительства области от 08.08.2006 г. № 252(с изм. от 22.04.2009 №249).
- 5.1.8 Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством, не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (Постановление Правительства РФ от 06.02.93 г. № 105 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. № 7 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановления правительства РФ от 25.02.2000 г. №162 и № 163 «Об утверждении перечней тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет).
- 5.1.9 Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 17.07.99 г. № 125-ФЗ).
- 5.1.10 Определить степень ответственности должностных лиц и работников Учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных об охране труда невыполнение своих обязанностей в этой сфере -работники могут, полностью или частично, быть лишены премии или иных средств поощрения за невыполнение планов и мероприятий по охране труда.

5.2 Работники обязуются:

- 5.2.1 Выполнять требования законодательства по охране труда правил или инструкций по охране труда; отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.
- 5.2.2 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю; правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по охране труда спецодежде, спецобуви и с применением других средств индивидуальной защиты.
- 5.2.3 Проходить обучение безопасным методом и приемом выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве.

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требования охраны труда

5.2.4 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

5.3. Стороны договорились

5.3.1 В случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечение работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для работника ответственности.

5.3.2 В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа, утверждаемая приказом директора и действующая на основании Положения.

6. Социальные гарантии, непосредственно связанные трудовыми отношениями

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1 Обеспечивать выполнение социальных гарантий, предусмотренных законодательством, работникам и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

6.1.2 Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников, производить аттестацию рабочих мест, совершенствовать технику безопасности, развивать социально-бытовую сферу.

6.1.3 Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного работникам профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.

6.1.4 Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Стороны договорились:

7.1.1 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.

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

- 7.1.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.1.4 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ).
- 7.1.5 Работодатель с учетом мнения 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);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст.193, 194 ТК РФ).
- 7.1.6 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
- Правила внутреннего трудового распорядка,
 - Инструкции по технике безопасности,
 - Положение по оплате труда,
 - Соглашение по охране труда,
 - Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров,
 - Перечень должностей работников, которым устанавливаются компенсационные выплаты,
 - График ежегодных отпусков работников; другие локальные нормативные акты.

7.2. Профком обязуется:

- 7.2.1 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. 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.
- 7.2.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 7.2.3 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 7.2.4 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников и обеспечению их новогодними подарками.
- 7.2.5 Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8. Заключительные положения

- 8.1 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 8.2 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.
- 8.3 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 8.4 Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 8.5 Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 8.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 8.7 При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.
- 8.8 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью и подписью
11 (одиннадцать) листов,
Директор ГБУ «КПСОН Дальне-
константиновского района»
М.П.Шубнякова



Дополнительное соглашение

к коллективному договору Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Дальнеконстантиновского района» от 20.06.2012 года о продлении срока действия договора

05.06.2015

р.п.Дальнее Константиново

Настоящее соглашение заключено между работниками Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Дальнеконстантиновского района», в лице председателя профсоюзного комитета Куриковой Ирины Викторовны с работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Дальнеконстантиновского района» Царевой Светланы Николаевны о нижеследующем:

Настоящим соглашением стороны договорились в соответствии с п.2 ст.43 ТК РФ продлить срок действия договора от 20.06.2012 года до 20.06.2018 года.

Настоящее соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

Директор _____

Представитель коллектива _____

«05» июня 2015г.

«05» июня 2015г.



Дополнительное соглашение
зарегистрировано в
административном центре Дальнего Востока
по форме № 18 от 10.06.2015г.



Государственное бюджетное учреждение
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Дальнеконстантиновского района»

ИЗМЕНЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

заключенного на 2012-2015 г.г. от 20.06.2012 года и продленного на
основании дополнительного соглашения от 05.06.2015 г. до 20.06.2018г.

1. Пункт 4.10. изложить в следующей редакции:

«Всем работникам Учреждения, в том числе и внебюджетных подразделений, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графика, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней (работникам в возрасте до 18 лет – не менее 31 календарного дня, инвалидам – не менее 30 календарных дней (ст.115, 267 ТК РФ).

От работодателя:

Директор ГБУ «КЦСОН
Дальнеконстантиновского района»

Царева С.Н.

(подпись)

(ф.и.о.)

2015г.



М.П.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета ГБУ «КЦСОН
Дальнеконстантиновского района»

Курикова И.В.

Курикова И.В.

(подпись)

(ф.и.о.)

« 30 »

12

2015г.

Изменение в коллективный договор зарегистрировано
в администрации Дальнеконстантиновского
муниципального района № 33 от 30.12.2015г.
Главный специалист: Власова Е.И. (Власова Е.И.)

