

От работодателя:  
Директор БУ СО ВО «КЦСОН  
Нюксенского района»



В.В. Щукина  
2018 год

От трудового коллектива:  
Председатель Органа  
общественной самодеятельности

*Соты* М.П. Попова  
«23» октября 2018 год

**Коллективный договор**  
**бюджетного учреждения социального**  
**обслуживания Вологодской области «Комплексный**  
**центр социального обслуживания населения**  
**Нюксенского района»**

на период с 2018 года по 2021 год (на 3 (три) года)

БУ СО «КЦСОН Вологодской области»  
ОЗН по Дюксенскому району 161300  
С. Дюксеница ул. Набережная, 22  
Тел./факс: (8174) 2 46 07  
УЧЕДОМЯТЕЛЯМИ ЧЕРНИТЕЛЬНИЦА  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА  
«26» 11. 2018г. ЗА № 9

Утвержден  
общим собранием  
трудоого коллектива  
«23» октября 2018 года

## **Оглавление**

1. Общие положения .....	3
2. Взаимодействие сторон .....	3
3. Трудовые отношения .....	5
4. Рабочее время и время отдыха .....	9
5. Оплата труда.....	12
6. Гарантии занятости работников .....	14
7. Социальные льготы, гарантии и компенсации .....	16
8. Развитие кадрового потенциала .....	18
9. Охрана труда .....	19
10. Гарантии прав представителя работников .....	21
11. Контроль за выполнением договора .....	22
12. Заключительные положения.....	22

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:  
работники бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Нюксенского района» в лице председателя органа общественной самодеятельности (далее – ООС) Поповой Марины Николаевны, именуемый далее "Представитель", и работодатель - директор бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Нюксенского района» Щукина Вероника Валериевна, именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Нюксенского района» (далее – Учреждение).

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:  
создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации Учреждения;

формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Работники предоставляют право Представителю договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

## **2. Взаимодействие сторон**

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов,

сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Учреждения, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития Учреждения, новых технологий и услуг, повышение роста производительности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников Учреждения, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных источниках и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам с участием представителей работников;

решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Представителя;

предоставлять право Представителю участвовать в управлении Учреждением в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в совещаниях, аттестации работников, заседаниях по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

2.2.2. Представитель обязуется:

представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;

способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах Учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников;

представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

разъяснять работникам Учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном

договоре;

осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами БУ СО ВО «КЦСОН Нюксенского района» и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в БУ СО ВО «КЦСОН Нюксенского района» (приложение 1).

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Представителя.

3.9. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

3.10. В этих целях Работодатель обязуется:

3.10.1. добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок (должностных окладов);

3.10.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

3.10.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия,

направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

3.10.4.создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта;

3.10.5.проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

3.10.6.осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

3.10.7.предоставлять ООС информацию о социально-экономическом положении и развитии учреждения;

3.10.8. создавать условия, обеспечивающие деятельность ООС в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

3.10.9. сотрудничать с ООС в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

3.10.10. учитывать мнение ООС при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;

3.10.11. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих ООС по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.10.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ);

3.10.13. предусмотреть на весь период действия настоящего коллективного договора рабочие места трудоустройства для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве в объеме, установленном в Учреждении (статья 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» с изм. и доп., закон Вологодской области от 22.10.2004 г. №1065-ОЗ «О квоте для приема на работу инвалидов на территории Вологодской области»);

3.10.14. привлекать и использовать в учреждении иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с ООС (п 5. Статья 12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с изм. и доп.).

3.11. ООС обязуется:

3.11.1.способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

3.11.2.представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

3.11.3.вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

3.11.4. добиваться от работодателя приостановки или отмены решений,

противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальным нормативным актам, принятым без необходимого согласования с ООС (ст. 372 ТК РФ);

3.11.5. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

3.11.6. выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

3.11.7. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

3.11.8. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики;

3.11.9. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

3.11.10. вносить предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

3.11.11. осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.13. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.14. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов ООС;

2.3.15. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

3.4. Работники обязуются:

3.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору; (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

3.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

3.4.3. способствовать повышению качества предоставляемых услуг;

3.4.4. бережно относиться к имуществу работодателя;

3.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

3.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;

3.4.7. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и

немедленно сообщать о случившемся администрации;

3.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинете и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.4.9. эффективно использовать оборудование, бережно относиться к имуществу, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

3.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

3.5.4. принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке.

3.6. ООС имеет право:

3.6.1. получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

реорганизации и ликвидации работодателя;

введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами;

3.6.2. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

3.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

3.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам ООС.

3.7. Работники имеют право на:

3.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

3.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

3.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих



праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

3.7.8. участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

3.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

3.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

3.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка БУ СО ВО «КЦСОН Нюксенского района» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников БУ СО ВО «КЦСОН Нюксенского района» (Приложение 1) на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени Работников БУ СО ВО «КЦСОН Нюксенского района» составляет 40 часов в неделю. В соответствии с действующим законодательством, для женщин, работающих в сельской местности – установлена 36 часовая рабочая неделя.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.7. В течение рабочего дня Работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

4.8. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными руководителем.

4.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.9.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, занятых в основном и вспомогательных производствах, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ.

4.9.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.9.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, областного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя Учреждения.

4.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, инвалидам – 30 календарных дней, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до

наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время

4.12. В случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. В соответствии со ст. 116 ТК РФ Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) (Приложения № 2). Основанием для предоставления отпуска является настоящий коллективный договор.

4.13. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

4.15. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении. По взаимному согласию между Работодателем и Работником оплачиваемый отпуск может представлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению может быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам моложе 18 лет;

работникам, усыновившим детей в возрасте до трех лет;

мужчинам при рождении ребенка в семье;

в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.16. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

одиноким матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет -

до 14 календарных дней в году;

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до **пяти** календарных дней;

работникам для проводов сыновей в армию – 1 день;

работникам в связи с приобретением путевки для санаторно-курортного лечения, при наличии согласия руководителя структурного подразделения – на срок путевки.

4.17. ООС обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения;

осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;

осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов ООС в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **5. Оплата труда**

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.2. Производить оплату труда работников в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области) утвержденным Постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008 г. № 2084, Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Нюксенского района».

5.2. Система оплаты труда работников Учреждения включают оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и коэффициента за наличие квалификационной категории.

5.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата работникам, осуществляющим социальное обслуживание на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, страдающих психическими заболеваниями; работникам, оказывающим на дому социально-психологическую поддержку, содействие в уходе семьям, воспитывающим детей-инвалидов, не способных к самообслуживанию;

доплата работникам учреждения социального обслуживания населения за обслуживание ВИЧ-инфицированных, а также за работу с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека;

доплата работникам учреждения за работу в сельской местности.

5.5. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

доплата за интенсивность и высокие результаты работы. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в размере до 200 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

доплата за наличие категорий водителей.

5.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

доплата за качество выполняемых работ. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения социального обслуживания населения в размере до 200 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы:

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении социального обслуживания устанавливается работникам в размерах и порядке согласно Положению, об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Нюксенского района».

5.6. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы за месяц, квартал, год в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Нюксенского района».

5.7. Выплачивать заработную плату работникам только в денежной форме за первую половину месяца (аванс) – 25-го числа расчетного месяца, за вторую половину месяца (окончательный расчет) за расчетный месяц – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.8. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка)

работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.9. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала.

5.10. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с Положением о возмещении расходов, связанных со служебными командировками и служебными поездками работникам учреждения (Приложение 3).

5.12. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.13. Представитель работников обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

## **6. Гарантии занятости работников**

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Представителя работников.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг, а также созданию дополнительных рабочих мест (по согласованию с Учредителем).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

семейные при наличии двух и более иждивенцев;  
проработавшие в Учреждении более 15 лет;

работники, получившие профзаболевание или производственную травму в Учреждении;

инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;  
работники моложе 18 лет;  
руководитель и члены ООС;  
граждане предпенсионного возраста.

6.3.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.3.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

беременных женщин;  
женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;  
одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);  
других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.3.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.4. Сообщать в письменной форме ООС не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца (п.2 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

6.5. Представлять в ООС не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

6.6. Использовать по согласованию с ООС внутрипроизводственные резервы Учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

приостанавливать найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с ООС и по соглашению с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца;

расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, работниками, совместителями;

заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

принимать решение о судьбе Учреждения с учётом мнения ООС и его

предложений по смягчению последствий проведения процедур банкротства;

предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

не допускать установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

6.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.8. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством.

6.9. ООС обязуется:

6.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

6.9.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей ООС;

6.9.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами ООС (ст. 373 ТК РФ);

6.9.4. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов ООС в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

6.9.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

6.9.6. Предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников;

6.9.7. Препятствовать нарушениям основополагающих трудовых прав, которые могут выражаться в дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавшим от него, проводить при необходимости разъяснительную работу по профилактике подобных нарушений трудовых прав работников.

## **7. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

7.1. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с Представителем предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных годовой сметой деятельности Учреждения (план финансово-хозяйственно деятельности):

7.1.1. За счет экономии средств фонда оплаты труда работников Учреждения, при чрезвычайных обстоятельствах и в целях обеспечения социальной защищенности работнику Учреждения оказывается материальная помощь в следующих случаях и размерах:

в случае смерти работника в период его трудовых отношений с Учреждением, а также ветерана, вышедшего на пенсию из данного Учреждения (материальная помощь оказывается его близким родственникам, иным родственникам или иным лицам, взявшим на себя обязанность осуществить погребение умершего) в размере 0,5 должностного оклада;



в случае смерти близких родственников работника (родители, его дети, муж (жена)) в размере 0,5 должностного оклада;

в случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожара, ограбления квартиры, финансовых затрат, связанные с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретением дорогих лекарств и др.), в размере 0,5 должностного оклада;

в случае возникновения у работников трудной жизненной ситуации, в размерах, утвержденных решением Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности БУ СО ВО «КЦСОН Нюксенского района».

Выплата производится при наличии подтверждающих документов.

Материальная помощь оказывается работникам организации на основании письменного заявления работника.

7.1.2. Выплаты единовременного денежного вознаграждения работникам Учреждения:

7.1.2.1. Работникам Учреждения при награждении:

государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере одного должностного оклада;

Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере одного должностного оклада;

Благодарностью Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере одного должностного оклада;

Почетной грамотой Губернатора области производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере одного должностного оклада;

Благодарностью Губернатора области производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада;

Почетной грамотой Департамента социальной защиты населения области производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада;

Благодарностью Департамента социальной защиты населения области производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере 0,45 должностного оклада;

Почетной грамотой Администрации Нюксенского муниципального района в размере 0,35 должностного оклада;

Благодарностью Администрации Нюксенского муниципального района в размере 0,30 должностного оклада;

Выплата единовременного денежного вознаграждения осуществляется за счет средств областного бюджета.

7.1.2.2. Работникам Учреждения при награждении:

Занесение на Доску Почета в размере 0,30 должностного оклада;

Почетной грамотой бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Нюксенского района» в размере 0,20 должностного оклада;

Благодарностью бюджетного учреждения социального обслуживания

Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Нюксенского района» в размере 0,10 должностного оклада;

Выплата единовременного денежного вознаграждения осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.1.2.3. За счет экономии из фонда оплаты труда Учреждения может быть выплачена единовременная выплата по случаю достижения пенсионного возраста (выхода на пенсию) в размере 1(одного) должностного оклада.

7.2. За счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может быть выплачена единовременная выплата по случаю рождения ребенка в размере 1 (одного) должностного оклада.

7.3. В случае утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ.

7.4. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей Учреждения путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению ООС.

## **8. Развитие кадрового потенциала**

8.1. Одним из основных направлений деятельности Учреждения в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников Учреждения. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами Учреждения, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников.

8.3. Обучение персонала в Учреждении является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории работников индивидуально.

8.4. В целях развития работников, совершенствования их знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации за счет средств Учреждения.

8.4.2. Информировать о программах обучения.

8.4.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников.

8.4.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения.

Предусматривает в соглашении об обучении обязанность работника отработать после обучения, не менее установленного трудовым договором (соглашением об обучении) срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором (соглашением об обучении), работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не

отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (соглашением об обучении).

8.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

## 9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики Учреждения в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, технике безопасности и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда, технике безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, произошедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.14. Незамедлительно выполнять требования об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда.

9.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с Представителем работников споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.1.17. Своевременно проводить специальную оценку условий труда с участием ООС.

9.1.18. Обеспечить работников прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

9.1.19. Установить продолжительность непрерывной работы на компьютере не более 2-х часов, в связи с чем работникам предоставляется технологический перерыв, продолжительностью 15 минут каждые 2 (два) часа непрерывной работы.

9.2. Представитель работников обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам техники безопасности и охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

9.2.9. Обеспечивать проведение административно-общественного контроля за состоянием условий охраны труда и безопасности работ в подразделениях. Оборудовать и обеспечивать работу уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

## 10. Гарантии прав представителя работников

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Безвозмездно предоставить Представителю работников оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение в здании Учреждения.

10.2.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке Представителю работников информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

10.2.3. Предоставлять Представителю работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

10.2.4. Работодатель признает, что ООС является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

содействия их занятости;

ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

соблюдения трудового законодательства;

участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие ООС в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности ООС в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

соблюдать права ООС, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

не препятствовать представителям ООС, посещать рабочие места, на которых работают члены ООС, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

представлять ООС по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню (ст. 37 части седьмая и восьмая ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

безвозмездно предоставлять ООС, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять ООС в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

предоставить возможность участия с правом голоса председателю ООС в работе коллегиального руководящего органа Учреждения (глава 8 ТК РФ);

расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи,

происшедшие с работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам ООС.

## **11. Контроль за выполнением договора**

11.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.2. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляет двусторонняя комиссия, состав которой утверждается Работодателем и Представителем работников.

11.3. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся раз в год на заседании двусторонней комиссии.

11.4. Стороны обязуются по запросу предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением договора.

11.5. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу **со дня подписания его сторонами** и действует **три года**. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на **один год**.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

12.5. Настоящий договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

12.6. При смене формы собственности организации настоящий договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до

трех лет.

12.9. При ликвидации организации настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Директор  
БУ СО ВО «КЦСОН Нюксенского района»  
Щукина Вероника Валериевна

Орган общественной самодеятельности  
Председатель  
Попова Марина Николаевна

М. П.





Пронумеровано, прошито и скреплено печатью  
48 (сорок восемь) листов

Директор

В.В. Щукина

