

Зарегистрирован

Администрацией Лукояновского

Муниципального района

« 8 » ~~августа~~ 2016 года № 63

*С. В. Лукоянов*  
Лукояновского М/Р  
Муниципального района

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ЛУКОЯНОВСКОГО  
РАЙОНА»  
НА 2016-2019 годы

Утверждён

на общем собрании коллектива

ГБУ «КЦСОН Лукояновского района»

« 07 » июня 2016 г.

г. Лукоянов

2016 г.

Настоящий коллективный договор заключен между работниками государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Лукояновского района города Лукоянова, в лице председателя совета трудового коллектива Придановой Натальи Ивановны, с одной стороны, и директором государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Лукояновского района» Королевой Ольгой Александровной, именуемый далее «Работодатель», с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.1995г., Трудовым кодексом РФ, законом Нижегородской области «О социальном партнерстве».

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, и на 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 до трех лет) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей, наименования организации. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор является основой регулирования социально-трудовых отношений в системе социального партнерства.

## 2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

В сфере экономических и производственных отношений стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении лечебно-профилактического и социально-бытовых процессов и в выполнении производственных заданий.

2.2. Производить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшение трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется:

2.3. Принимать меры по стабильности в работе учреждения.

2.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность совета трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, коллективным договором, соглашениями.

Совет трудового коллектива обязуется:

2.5. Содействовать эффективной работе Центра, присущим профсоюзам методам и средствами.

2.6. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

Оплата труда работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

Работодатель обязуется:

3.1. Размеры оплаты труда каждого работника определять на основе должностных окладов, тарифных ставок, премий, других видов вознаграждений, в зависимости от личного трудового вклада и качества его труда.

3.2. Производить оплату труда руководителей, специалистов, рабочих и служащих на основе ЕТКС, с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

3.3. Систему премирования регулировать Положением об оплате труда, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и указано в Приложении №1 к настоящему договору.

3.4. Оплату за совмещение профессий или временно отсутствующего работника, осуществлять при наличии экономии ФЗП и замещения по указанной должности ст. 149, ч. 2 ст. 144, ч. 1 ст. 135, ст. 151 ТК РФ.

3.5. Устанавливать работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) в соответствии с Положением об оплате труда

3.6. Устанавливать работникам материальное поощрение за долговременный, безупречный труд, при присвоении почетных званий.

3.7. Оказывать работникам материальную помощь, при наличии экономии по фонду заработной платы.

3.8. Сверхурочную работу оплачивать в 1,5-ом размере за первые 2 часа, и в 2-ом размере за последующие часы. ( ст. 152 ТК РФ).

3.9. Повышение оплаты за работу в ночное время производить в размере 35 % тарифной ставки (оклада).

3.10. 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.

3.11. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника Центра.

3.12. Проведение тарификаций работ и присвоение квалификационных разрядов, осуществляется в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником и другими установленными в учреждении правилами.

3.13. Производить доплату за увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 Трудового кодекса РФ).

3.14. Осуществлять премирование работников учреждения в соответствии с Положением об оплате труда

3.15. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

3.17. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.

3.18. Заработная плата за все время отпуска выплачивается в ближайший период выплаты заработной платы.

3.19. Из-за приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, время вынужденного простоя работника из-за неисполнения его рабочего места нормам охраны труда, оплачивать из расчета среднего заработка.

3.20. Заработную плату выплачивать за фактически отработанное время каждые полмесяца (16 чисел) – за первую половину месяца, 2 числа – окончательный расчет). Расчетные листки с указанием

всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива

3.21. Выплату заработной платы производить в денежной форме в рублях, путем перечисления денежных средств на индивидуальный лицевой счет работника в банке, с которым у работодателя заключен договор.

3.22. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

3.23. Выделять, при наличии экономии фонда заработной платы, материальную помощь работникам:

- в связи с бракосочетанием – в размере 5000 рублей
- в связи с рождением ребёнка в размере 5000 рублей
- в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети в размере 4000 рублей
- в связи со смертью работника – 10000 рублей (выплачивается близким родственникам, производившим похороны)
- в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения (при наличии подтверждающих документов – 5000 рублей (решение об оказании материальной помощи принимается решением общего собрания коллектива)
- в связи с пожаром и другими стихийными бедствиями, повлекших порчу или утрату имущества – до 15000 рублей.

3.24. Выделять, при наличии экономии фонда заработной платы, материальную помощь работникам к отпуску в размере до двух должностных окладов.

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 др. 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.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1 Установить в соответствии с действующим законодательством нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю ч. 2 ст. 91 ТК РФ.

4.2 Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения совета трудового коллектива 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 совета трудового коллектива (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, работников с 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 предоставляется перерыв для отдыха и питания 1 час,

4.5 При работе в ночное время (22 до 6 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 совета трудового коллектива. (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 советом трудового коллектива может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников. (медицинских работников, парикмахеров, инструкторов по трудотерапии 36-ти часовая неделя, 7.2 ч. в день).

4.9 Стороны обязуются до 15 декабря текущего года утверждать и доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий год, с учетом мнения совета трудового коллектива.

4.10 Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графика, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 лет — не менее 31 календарного дня, инвалидам — не менее 30 календарных дней (ст. 115, 267 ТК РФ).

4.11 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляются работникам за вредные и опасные условия труда, работникам, чья работа имеет особый характер и т.д., с учётом проводимой специальной оценки условий труда и своих производственных и финансовых возможностей согласно ст. 116 ТК РФ.

4.12. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем, в соответствии с трудовым договором предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет:

Директор учреждения — 5 календарных дней

Заместитель директора — 4 календарных дней

Главный бухгалтер — 4 календарных дней

Заведующий отделением срочного социального обслуживания — 3 календарных дня

Заведующий отделением социально-бытового обслуживания на дому — 3 календарных дня

Заведующий отделением социально-медицинского обслуживания на дому — 3 календарных дня

Водитель — 4 календарных дней

Заведующий отделением социального обслуживания семьи и детей — 3 календарных дня

Заведующий отделением социально-консультативной помощи — 3 календарных дня

4.13. Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.14. Женщинам, имеющим 2-х несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок до 14 календарных дней, кроме тех случаях, которые оговорены в ст. 128 ТК РФ.

4.16. Предоставлять работникам оплачиваемые краткосрочные отпуска в случаях:

- личного бракосочетания- до 3-х календарных дней;

- бракосочетания детей-до 3-х календарных дней;

- для организации и проведения похорон близких родственников- до 4-х календарных дней;

- матери ученика 1-4 класса- 1 сентября.

- с рождением ребёнка отцу 1 день

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. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

5.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией и соответствующей квалификации, предоставлять работнику другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

5.2. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь работникам Центра.  
5.3. Не увольнять беременных женщин, одиноких женщин при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации учреждения. В случае принятия меры по их трудоустройству в другие организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом возможностей увольняемого, с привлечением информации от органов службы занятости.

5.4. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

5.7. Предоставление дополнительных льгот, высвобождаемым работникам, в случае сокращения численности штата: оказание материальной помощи на усмотрение Работодателя (при стабильности финансового состояния учреждения).

5.8. Гарантировать, по возможности финансирования учреждения, старшему и среднему мед. персоналу прохождение усовершенствования с получением сертификата (в связи с лицензированием учреждения и на основании закона о сертификации мед. работников).

5.9. Повышение квалификации, прохождение переподготовки, обучение новой специальности для работников, которые получили уведомление о предстоящем высвобождении.

## 6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель обязуется:

6.1. 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).

6.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.3. 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 в организации области»).

6.4. Осуществлять в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда всех подразделений, руководящих и инженерно-технических работников (ГОСТ Р 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда». Общие положения). Недопущение 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)

6.5. Предоставление при приеме работника информации 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).

6.6. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых во вредных и опасных условиях труда (перечень профессий) (Приказы Минздрава РФ от 14.03.96 г. №90 и №280, Госсанэпиднадзора от 5.05.95 г. №288, Постановление администрации области от 13.11.98 г. №294 «О проведении медицинских осмотров работников, занятых во вредных и опасных условиях труда»).

6.7. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющих средств и других средств индивидуальной защиты, а также их стирку и ремонт (ст.221 ТК РФ), правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 18.12.98 г. № 51

6.8. Обеспечивать аптечками все службы центра.

6.9. 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).

6.10. Из числа совместной комиссии по охране труда выбрать уполномоченных по подразделениям, ответственных за соблюдение законодательства по охране труда.

6.11. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 17.07.99 г. №125-ФЗ).

6.12. Определение степени ответственности должностных лиц и работников Центра за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере. Работники могут быть полностью или частично лишены премии или иных средств поощрения за невыполнение планов и мероприятий по охране труда.

6.13. Работники обязуются:

- 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;

- 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, спец обуви и с применением других средств индивидуальной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для работника ответственности. Организуют обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных по охране труда членов совета трудового коллектива по 40-часовой программе.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

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

7.2. 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.

7.3. Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, 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.

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

7.5. Для организации отдыха детей работников Центра приобретать путевки в детские оздоровительные лагеря согласно заявкам, исходя из финансовых возможностей учреждения.

7.6. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья обязуется проводить лечебно-профилактическую работу:

— осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости травматизма

-осуществлять контроль за санитарно — гигиеническим состоянием кабинетов -обеспечение профилактических медицинских осмотров работников Центра -обеспечение всех подразделений медицинскими аптечками и их комплектностью -ежеквартально проводить анализ заболеваемости в учреждении -проводить профилактическое флюорографическое обследование и противоэпидемиологические прививки в соответствии с планом и требованиями органами Гос.санэпиднадзора.

- при улучшении финансового состояния учреждения. Работодатель оставляет за собой право расширить перечень медицинских услуг для работников и ветеранов учреждения на бесплатной основе.

## 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Работодатель обязуется:

8.1 Признать в соответствии с решением собрания работников Центра совет трудового коллектива представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально - экономических интересов всех работников учреждения.

8.2 Предоставлять по предварительной заявке совету трудового коллектива транспорт, средства связи и оргтехники, помещения, информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников Центра.

## 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны совместно:

9.1 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.2 В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий.


9.3 Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

9.4 Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в 10-тидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.5 Направлять настоящий коллективный договор в орган по труду в 7-мидневный срок со дня подписания

От работодателя  
Директор ГБУ «КЦСОН Лукояновского района»

 О.А. Королева

Представитель совета трудового коллектива  
Председатель совета трудового коллектива



Н.И. Приданова





Прошито, пронумеровано и скреплено печатью  
в *1000000000* листов

Директор ГБУ «КПСОН Дукьяновского района»  
*О.А. Королева*  
2016г.