


Согласовано:
председатель трудового коллектива
ОБУСО «КЦСОН
Большесолдатского района»



Н.В. Рыжкова
« 01 » марта 20 21 г.

Утверждаю:
Директор ОБУСО «КЦСОН
Большесолдатского района»
Н.Н. Мясничева



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного бюджетного учреждения социального обслуживания
« Комплексный центр социального обслуживания населения
Большесолдатского района Курской области»
на 2020 – 2023 годы.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Комитете по труду Курской области, регистрационный № _____ от _____

04 221 03 21

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Большесолдатского района Курской области» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

- работодатель (Учреждение) в лице директора Мясищевой Натальи Николаевны, действующей на основании Устава;
- работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива Рыжковой Натальи Валентиновны.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Договор заключен на срок 3 (три года) и вступает в силу с «14» декабря 2020г. и действует по «14» декабря 2023 г. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

В случае структурных изменений, расторжения трудового договора с руководителем, изменения наименования Учреждения Договор сохраняет свое действие.

При реорганизации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В случае ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.7. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

2. Права и обязанности сторон.

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, выполнять распоряжения и приказы директора учреждения;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иным законодательством;
- принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- устанавливать минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, имеющих программы реабилитации и рекомендации к труду. Размер квоты составляет 2% от среднемесячной численности работников учреждения.

3. Трудовой договор.

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ). При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за четыре дня до увольнения.

3.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для главного бухгалтера и заместителя директора – не более шести месяцев).

3.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст.207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за неделю с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иным законодательством (ст.77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии,

установленные трудовым законодательством, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.3. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за свой счет и счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

5. Вопросы занятости.

5.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ч. 1. ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (п. 2 ч. 1. ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение трех месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган занятости и не был им трудоустроен.

5.2. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора и на основании ст. 178 ТК РФ.

5.3. При сокращении численности или штата работников работодатель уведомляет представителя трудового коллектива Учреждения о сокращении штата работников Учреждения (не позднее, чем за три месяца до начала расторжения трудовых договоров).

5.4. Работодатель уведомляет работника о предстоящем сокращении не позднее чем за два месяца до увольнения, и предлагает имеющиеся вакансии для работника (в течение всего периода проведения мероприятий по сокращению численности штата)

5.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации 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.

5.6. Работодатель обязуется не ранее чем за 30 дней, но не позднее чем за 10 рабочих дней до расторжения трудового договора предоставить представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата работников, и копии документов, являющиеся основанием для принятия такого решения.

5.7. Составляется протокол согласования.

5.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.9. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

6. Рабочее время и время отдыха

6.1.. Рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №1), графиком сменности, утверждаемым работодателем.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36-часов в неделю для женщин.

6.3. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего дня сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе - на один час.

6.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.114, ст.115 ТК РФ) с сохранением места работы и среднего заработка. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Удлиненный основной ежегодный отпуск предоставляется всем работающим инвалидам, независимо от группы и инвалидности не менее 30 календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем согласно Перечню должностей с ненормированным рабочим днем. (Приложение 7).

Директору предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 14 календарных дней.

Водителю автомобиля предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 календарных дня.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

Преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время предоставляется женщинам с детьми до 14 лет.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

6.6. Для сторожей введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год.

6.7. Работникам Учреждения предоставляется отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- в связи с Днем рождения работника – 1 день, если выпадает на выходной, то другой день отдыха;
- для сопровождения детей в возрасте до 10 лет в школу в первый день учебного года – 1 день;
- на выпускной вечер – 1 день;
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

6.8. Предоставляется работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- женщинам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней и может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

6.9. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и

родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или лиц, фактически осуществляющим уход за ребенком, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

6.10. Действие положений, определяющих режим труда и отдыха, не распространяются на работников, которым в соответствии с трудовым договором установлен отличающийся от общего режим труда и отдыха (сторожей).

6.11. Устанавливается право на неполное рабочее время по соглашению между работником и Учреждением. (ст. 93 ТК РФ).

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут быть установлены по заявлению беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет); лицо, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением; женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отец ребенка, бабушка, дед, другой родственник или опекун, фактически осуществляющий уход за ребенком и желающий работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению с директором Учреждения.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

6.12. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка в соответствии со статьей 258 Трудового кодекса Российской Федерации. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате.

7. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Большесолдатского района Курской области» (Приложение №2).

7.2. Сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца - 19 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - 04 числа следующего месяца.

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

7.3. Для работников Учреждения устанавливается система материального поощрения (премирования) по результатам труда в соответствии с Положением о премировании

работников областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Большесолдатского района Курской области» (Приложение №3) и выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о выплатах стимулирующих надбавок работникам областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Большесолдатского района Курской области» (Приложение №4).

7.4. В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работникам, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), установленных на день её выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей);
- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 лет (женщины), 50, 60 лет (мужчины)).

7.5. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора и при наличии финансовых средств.

7.6. Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными законодательными актами.

Удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю может производиться:

- для возмещения не отработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся в случае увольнения по следующим основаниям: отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); ликвидация учреждения (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); сокращение численности или штата учреждения (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); смены собственника имущества учреждения (в отношении руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); призыв работника на военную службу; восстановление на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ст. 83 ТК РФ); признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ст. 83 ТК РФ); смерти работника, а также признания его судом умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 83 ТК РФ); наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п. 7 ст. 83 ТК РФ).

7.7. В соответствии со ст. 137 ТК РФ работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно начисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

7.8. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простоя (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его правомерными действиями, указанными судом.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;

- проводить, со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ;

- организовывать обучение и проверку знаний работников Учреждения по охране труда.

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения, в соответствии со специальной оценкой труда, медицинских осмотров (обследований). А также в случае медицинских противопоказаний.

- обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;

- провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- осуществлять, совместно с представителем трудового коллектива, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение №5);

8.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

8.3. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и совета трудового коллектива в количестве 3 человек (ст. 218 ТК РФ).

9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.5. Договор в течение семи дней со дня его подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Приложения к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Большесолдатского района Курской области» (Приложение №1).
2. Положение об оплате труда работников областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Большесолдатского района Курской области» (Приложение №2).
3. Положение о премировании работников областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Большесолдатского района Курской области» (Приложение №3).
4. Положение о выплатах стимулирующих надбавок работникам областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Большесолдатского района Курской области» (Приложение №4).
5. Соглашение по охране труда (Приложение №5).
6. Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами (Приложение №6)
7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в ОБУСО «КЦСОН Большесолдатского района» (Приложение №7)