

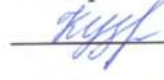
Директор
ТОГБУ СОН «Центр социальных
услуг для населения Бондарского
района»



Н.И. Ермакова
«01» марта 2023 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
работников ТОГБУ СОН «Центр
социальных услуг для населения
Бондарского района»



И.В. Кузнецова
«01» марта 2023 г.

**Коллективный договор
Тамбовское областное государственное бюджетное
учреждение «Центр социальных услуг для населения
Бондарского района»**

УТВЕРЖДЕН

собранием первичной профсоюзной
организации ТОГБУ СОН «Центр
социальных услуг для населения
Бондарского района»

«01» марта 2023 г.

Дата и номер уведомительной регистрации
министерства труда и занятости населения
Тамбовской области

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 88-23	от 17.03.2023
На 11	листах
Министр	

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники ТОГБУ СОН «Центр социальных услуг для населения Бондарского района» в лице председателя первичной профсоюзной организации работников Кузнецовой И.В. (именуемые в дальнейшем - Профком), и работодатель ТОГБУ СОН «Центр социальных услуг для населения Бондарского района» в лице директора Ермаковой Н.И. (именуемый в дальнейшем - Работодатель.)

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Профкомом на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников.

1.4. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников организации, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников ТОГБУ СОН «Центр социальных услуг для населения Бондарского района»

1.5. Представители сторон коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.8. Положения настоящего коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и работниками.

1.9. Представители работников и работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

1.10. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, до подписания трудового договора, доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий коллективного договора на собраниях.

Закключаемые в учреждении коллективные и трудовые договора не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленных федеральным, областным законодательством и Отраслевым соглашением между управлением социальной защиты и семейной политики Тамбовской области и Тамбовской областной организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» на 2022-2025 годы.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профкомом.

2.2. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в Учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.4. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществлять согласованные с Профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников.

2.6. В случае реорганизации или ликвидации Учреждения либо сокращении численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует Профком о возможном расторжении трудового договора с работником не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока

предупреждения об увольнении.

2.8. Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

лиц, проработавших в организации свыше 20 лет;

лиц предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

одиноких матерей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста; отцов, воспитывающих без матери детей до 16-летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.9. При принятии решения о ликвидации Учреждения или решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщает в письменной форме органам службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых сокращениях должностей увольняемых работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

В соответствии с пунктом 3.1. Отраслевого соглашения между управлением социальной защиты и семейной политики Тамбовской области и Тамбовской областной организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2022 – 2025 годы, на основании части 1 статьи 82 ТК РФ считать массовым увольнением работников при ликвидации учреждения или при высвобождении 20 и более процентов работников учреждения в течении полугодия при сокращении численности или штата работников.

2.10.3а работниками, уволенными в связи с сокращением численности работников или штата учреждения, в течение 6 месяцев сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при создании новых (восстановлении) рабочих мест в учреждении.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.2. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю – суббота и воскресенье.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников Учреждения, составляющей не более 40 часов в неделю для мужчин.

3.4. В Учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для женщин 36 часов в неделю. (Основание Федеральный закон от 12 ноября 2019 г. N 372-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности" Статья 263,1 ТК РФ)

3.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально

работанному времени или объему выполненных работ.

3.6. Работники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Помимо случаев, указанных в части 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации привлечение к работе в указанные дни производится с учетом мнения профсоюзного комитета и письменного согласия работника.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.7. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;

не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14, детей-инвалидов до 16 лет;

предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет, дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;

3.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Инвалидам предоставляется основной продолжительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется работникам, для которых указанный режим установлен трудовым договором независимо от категорий должностей. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительные оплачиваемые отпуска, утвержден Правилами внутреннего трудового распорядка ТОГБУ СОН «Центр социальных услуг для населения Сондарского района»

3.10. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам учреждения предоставляются отпуска с сохранением средней заработной платы:

в связи с вступлением в брак работников или их детей - 2 календарных дня;
в случаях рождения ребенка - 1 календарный день;
в связи со смертью близких родственников - 2 календарных дня;
матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс - 1 день (1 сентября).

Раздел 4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе по вопросам оплаты труда, введением и пересмотром норм труда, с учётом мнения профкома. Об изменении условий труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы,

установленного федеральным законом или Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тамбовской области.

4.3. Работникам не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с: временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой по гибкому графику; работой на условиях внутреннего или внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, доведение до минимальной заработной платы производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки:
за первую половину месяца 25 числа;
за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.2.1. Назначить уполномоченное лицо, ответственное за организацию работ по охране труда в учреждении;

5.2.2. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда;

5.2.3. Соблюдать ограничения, установленные трудовым законодательством и санитарно-гигиеническими нормами, при организации труда женщин, инвалидов и лиц моложе 18 лет.

5.2.4. Создать самостоятельно или по инициативе Профкома комиссию по охране труда на паритетной основе и обеспечить ее деятельность.

5.2.5. Обеспечить условия для осуществления государственного и общественного контроля за соблюдением законодательных и других нормативных правовых актов в сфере труда государственными инспекторами, специалистами Министерства, правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, уполномоченными лицами по охране труда первичных профсоюзных организаций.

5.2.6. Создавать необходимые условия для организации и эффективной деятельности уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации согласно статье 370 Трудового кодекса РФ.

5.2.7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсации по итогам специальной оценки условий труда (СОУТ) и соответствующих нормативных актов федеральных органов исполнительной власти.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда (СОУТ) или заключением государственной экспертизы условий труда, отменять компенсации работникам по данному основанию.

5.2.8. Обеспечивать работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными законодательством типовыми отраслевыми нормами.

5.2.9. Проводить в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3. Работодатель обязуется регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы о состоянии охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.4. Профком обязуется:

осуществлять в учреждениях общественный контроль за исполнением утверждённых планов мероприятий и соглашений по улучшению условий и охраны труда;

соблюдением работодателем федеральных законов и нормативных правовых актов по вопросам охраны труда;

целевым использованием средств Социального Фонда Российской Федерации, предусмотренных для учреждения

проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей;

избрать уполномоченных лиц по охране труда в первичной профсоюзной организации;

производить за счёт профсоюзных средств Тамбовской областной организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ разовую денежную выплату работникам – членам профсоюза в размере 2000 (две тысячи) рублей при несчастном случае на производстве;

5.5. Помимо выплат, предусмотренных законодательством, работникам - членам профсоюза или их семьям при несчастном случае с летальным исходом при исполнении служебных (профессиональных обязанностей), при получении инвалидности первой группы выплачивается 45 000 (сорок пять тысяч) рублей, при получении второй группы инвалидности – 35 000 (тридцать пять тысяч) рублей, при получении третьей группы инвалидности – 25000 (двадцать пять тысяч) рублей за счёт профсоюзных средств Тамбовской областной организации Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. В случае установления работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания и невозможности в соответствии с медицинским заключением продолжения им трудовой деятельности в прежней должности (профессии) работодатель сохраняет за ним средний заработок на срок переквалификации работника.

6.2. Работникам учреждения выплачивается при награждении :
государственными наградами Российской Федерации или

ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - две тысячи рублей;

Почетной грамотой администрации области, Тамбовской областной Думы - две тысячи рублей;

Благодарственным письмом администрации области, Тамбовской областной Думы - одна тысяча рублей;

Почетной грамотой Управления - 750 рублей;

Почетной грамотой учреждения - 500 рублей.

Выплаты производятся за счет утвержденного фонда оплаты труда учреждений.

6.3. При увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста за счет экономии фонда оплаты труда работодатель выплачивает ему единовременное пособие в зависимости от стажа работы в данном учреждении:

от 15 до 20 лет – в размере одна тысяча рублей;

20 лет и более – в размере двух тысяч рублей.

6.4. Работникам за счет средств организации выплачивается материальная помощь:

в случае смерти близких родственников (муж, жена дети, родители) в размере одного должностного оклада;

в связи с достижениями ими юбилейных дат (50,55,60 (женщины), 65 лет (мужчины) в размере одного должностного оклада;

в связи со смертью работника выплачивается близким родственникам в размере одного должностного оклада;

в случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожар, ограбление квартиры, финансовые затраты, связанные с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретение дорогих лекарств и др.) в размере одного должностного оклада.

Выплата производится при наличии подтверждающих документов и денежных средств.

При проведении вакцинации (каждой из ее частей) от новой коронавирусной инфекции COVID-19 предоставлять работникам отгул в день проведения вакцинации. По согласованию с работодателем дополнительные дни отдыха могут быть предоставлены в иные периоды работы или присоединены к очередному отпуску. Основанием предоставления дополнительных дней отдыха является письменное заявление работника.

6.5. За счёт профсоюзных средств членам профсоюза предоставляются льготные санаторные путевки в профсоюзные санатории им. Калинина в г. Мичуринске, Тамбовский кардиологический санаторий со скидкой 30 процентов от стоимости путевки, а членам профкомов и другим профсоюзным активистам, а также руководителям учреждений, являющимся членами профсоюза и активно содействующим деятельности профорганизации, – со скидкой 40 процентов.

Члены Профсоюза и члены их семей имеют право на получение льготной путевки со скидкой 20 процентов от ее стоимости в профсоюзные здравницы на Черноморском побережье, Кавказских Минеральных водах и в Крыму без ограничения количества путевок.

6.6. Для членов профсоюза Профком из профсоюзных средств выделяет денежные средства на:

- проведение новогодних мероприятий;
- приобретение новогодних подарков для членов профсоюза и их детей;
- проведение профессионального праздника «День социального работника».

Раздел 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель:

7.1. Обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

7.2. Предоставляет Профкому по его запросу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

7.3. Содействует представителям вышестоящих профсоюзных организаций в посещении учреждений, в которых работают члены профсоюза, для реализации трудовых прав работников учреждения и уставных задач профсоюза.

7.4. Освобождает членов выборных коллегиальных органов профсоюза от работы с сохранением среднего заработка (но не более 5 рабочих дней в году) для участия в работе съездов, конференций, президиумов, собраний, совещаний по запросам (приглашениям, уведомлениям) созывающих выборных органов профсоюза.

7.5. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производит бесплатное удержание и безналичное перечисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов одновременно с выплатой заработной платы в учреждениях; такой же порядок сохраняется в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации и для работников, не являющихся членами профсоюза.

7.6. Поощряет в пределах своих полномочий председателя профсоюзной организации и устанавливает повышающие коэффициенты к окладам за содействие активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

7.7. Увольняет (помимо общего порядка увольнения) по своей инициативе в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации председателя первичной профсоюзной организации предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

8.1. Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

8.2. Представительствовать от имени работников - членов Профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы,

других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

8.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

8.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашения, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом.

8.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства. Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

8.6. Добиваться обеспечения Работодателем (представителем нанимателя) здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

8.7. Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссии по охране труда представителей Профкома.

8.8. С учетом мнения представительного органа работников, работодателем определяется форма подготовки и дополнительного профессионального образования работников и перечень необходимых профессий и специальностей.

8.9. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

8.10. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора.

8.11. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц Учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора.

8.12. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза, гарантированные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, в органах по рассмотрению трудовых споров.

8.13. Представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.14. Представлять интересы пострадавших работников - членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

8.15. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении;

8.16. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в Учреждении по вопросам охраны труда;

8.17. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

8.18. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным

использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

8.19. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

8.20. Не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их выполнения Работодателем.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

9.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

9.4. Итоги выполнения коллективного договора за год подводятся на общем собрании работников. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

Коллективный договор подписали:

От имени работников учреждения:

Председатель первичной профсоюзной организации

Кузнецова И.В. Кузнецова

«01» марта 2023г.

От имени работодателя:

Директор ТОГБУ СОН
«Центр социальных услуг
для населения Бондарского района»

Н.И. Ермакова



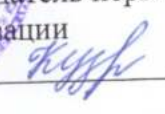
«01» марта 2023 г.

Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью на 11 листах

Директор ТОГБУ СОН
«Центр социальных услуг для населения
Бондарского района»


Н.И.Ермакова

Председатель первичной профсоюзной
организации


И.В.Кузнецова