

## Настоящее соглашение подписано:

От имени коллектива работников  
ОГКУ «ЦСПН Парабельского района»:  
Представитель работников

Н.В.Балашова

От имени работодателя:  
директор ОГКУ «ЦСПН  
Парабельского района»

Н.А.Деева  
«23» мая 2017г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между работодателем и коллективом работников ОГКУ «ЦСПН Парабельского района» на 2017 – 2020гг.

Юридический адрес организации:

636600, РФ, Томская обл.,  
с.Парабель, ул.Шишкова, 6

Одобен:

общим собранием трудового коллектива  
ОГКУ «ЦСПН Парабельского района»  
Протокол № 5 от 23.05.2017г.

Департамент труда и занятости  
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован № 47

«09» июня 2017г.

с. Парабель

## **Содержание коллективного договора**

Раздел № 1 Общие положения

Раздел № 2 Производственно-экономическая деятельность

Раздел № 3 Трудовые отношения. Гарантии работникам, связанные с расторжением трудового договора

Раздел № 4 Рабочее время и время отдыха

Раздел № 5 Оплата и нормирование труда

Раздел № 6 Условия и охрана труда

Раздел № 7 Гарантии и компенсации

Раздел № 8 Гарантии деятельности совета трудового коллектива

Раздел № 9 Заключительные положения

Приложения.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между ОГКУ «ЦСПН Парабельского района» (далее по тексту Работодатель) в лице директора Деевой Надежды Александровны и работниками ОГКУ «ЦСПН Парабельского района» в лице представителя трудового коллектива Балашовой Натальи Владимировны, бухгалтера 1 категории.

1.2. Правовую основу коллективного договора составляют Конституция Российской Федерации; трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда), состоящее из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов Томской области, содержащих нормы трудового права; иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном казенном учреждении «Центр социальной поддержки населения Парабельского района», заключенным работниками и работодателем.

1.4. В коллективный договор включены обязательства работников и работодателя по вопросам, определенным сторонами.

1.5. Стороны коллективного договора через своих представителей предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений, об исполнении коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые права работников, проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников.

1.6. Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников и руководителя организации. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

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

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

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

1.11. 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.

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.15. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с содержанием Коллективного договора и приложениями к нему, совместно с представителем работников информирует работников об исполнении коллективного договора

## **2. Производственно-экономическая деятельность**

2.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производства, как источника стабильности и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя следующие обязательства:

- обеспечить нормальную хозяйственную и производственно - экономическую деятельность организации;
- обеспечить каждого работающего соответствующими объемами работ, исправным оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Учитывать мнение представителя трудового коллектива при формировании и расходовании фондов в части, направленной на экономическое стимулирование и социальное развитие организации; по определению основных направлений, созданию или перераспределению, или ликвидации производственных структур; по утверждению правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате, о премировании и др. положений, касающихся интересов работающих;

2.3. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

2.4. Представитель трудового коллектива обязуется проводить соответствующую в коллективе работу, способствующую выполнению всех нормативных документов организации в выше перечисленных пунктах.

## **3. Трудовые отношения, гарантии работникам, связанные с расторжением трудового договора**

3.1. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений решаются работодателем с учетом мнения работника.

3.2. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения между работодателем и работником регулируются трудовым законодательством, а также трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.3. Трудовой договор заключается в порядке, установленном трудовым законодательством, с работником организации в целях конкретизации трудовых функций по соответствующей должности, установления показателей, критериев, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.

3.4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6. Работодатель обязуется:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в письменной форме уведомить работников, подлежащих увольнению, не позднее чем за два месяца до увольнения;
- при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- работнику, увольняемому при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, предоставлять для поиска работы по его выбору в период за 2 месяца до увольнения свободный от работы один рабочий день в две недели с сохранением среднего заработка.
- при сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставлять также: работникам, имеющим ребенка, не достигшего возраста 14 лет; работникам, имеющим стаж работы в социальной сфере 10 и более лет.

3.7. Работодатель обязан ежемесячно представлять органам службы занятости:

- сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выполненных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.
- информацию в течение 3 рабочих дней о введении режима неполного рабочего времени.

3.8. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости в зависимости от стажа работы в учреждении ему выплачивается выходное пособие в размере:

- до 10 лет - одного должностного оклада;
- свыше 10 лет - двух должностных окладов.

При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности ему выплачивается не менее одного должностного оклада.

3.9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников производится работодателем за его счет в пределах бюджетных ассигнований, доведенных до организации на эти цели.

3.10. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, а если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные и проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст.

3.11. Руководитель проводит аттестацию работников для определения уровня профессиональной подготовки.

3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**)

4.2. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности, устанавливается продолжительность рабочей недели 36 часов, для мужчин 40 часов в неделю, если для отдельных категорий работников не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

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

4.5. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 1 час.

4.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.8. Работодатель по просьбе лиц, совмещающих работу с обучением, устанавливает им индивидуальный режим рабочего времени.

4.9. Работодатель имеет право привлекать работников на время общественных работ, к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Кроме основного отпуска работникам устанавливаются следующие дополнительные ежегодные отпуска: за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера 16 дней и за ненормированный рабочий день согласно перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем (**Приложение № 3**).

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, деление на части и отзыв производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.12. Отпуск предоставляется вне графика работнику по его письменному заявлению в случае

- приобретения им путевки на санаторно-курортное лечение;
- после перенесения болезни;
- по семейным обстоятельствам, заранее не предвиденным.

4.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

4.14. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работников и дополнительных отпусков исчисляется в календарных днях. Нерабочие и праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число отпуска не включаются. Дополнительный и очередной отпуск суммируются (ст.120 ТК РФ).

По соглашению работника и работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.15. Работодатель представляет дополнительный оплачиваемый отпуск (из экономии Фонда оплаты труда) по заявлениям работников с сохранением среднего заработка в случаях:

- смерти близких родственников (супруг, родители, дети, братья, сестры) - 3 дня;
- в случаях рождения ребенка - 2 дня;
- регистрации брака - 2 дня;
- регистрации брака детей - 2 дня.

4.16. За неиспользованный дополнительный отпуск по заявлению работника выплачивается компенсация согласно части 3 статьи 126 ТК РФ.

## 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Томской области, Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников ОГКУ «ЦСПН Парабельского района» (Приложение № 2) и настоящим коллективным договором.

5.2. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности организации и работников.

5.3. Заработная плата работника включает:

- должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих, а также оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.5. Работникам устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

5.6. Заработная плата выплачивается 7 и 22 числа каждого месяца. Заработная плата за декабрь выплачивается единовременно не позднее 28 декабря.

При выплате заработной платы 8 числа каждого месяца (28 декабря) работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7. Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо по письменному заявлению работника перечисляется на указанный Работником счет в банке.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.9. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.10. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством.

5.11. За работу в учреждениях социальной защиты населения устанавливается выплата в размере 100 рублей в месяц.

5.12. Специалистам и социальным работникам, имеющим среднее профессиональное и высшее профессиональное образование, за работу в сельской местности устанавливается выплата в размере 100 рублей в месяц.

5.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при условии выполнения работниками условий трудового договора в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном повышении качества оказываемых услуг, с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

5.14. Всем работникам организации устанавливаются следующие премии:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.15. Премирование производится при наличии и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда, на основании приказа директора организации.

Работники, имеющие дисциплинарные взыскания, лишаются премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год.

5.16. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.17. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующего документа.

5.18. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами.

5.19. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производить доплату в размере до 25% должностного оклада с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не более 4 % оклада (должностного оклада) работника в



независимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда, если иной размер указанной выплаты не должен быть установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **6. Условия и охрана труда работников**

С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда работодатель обязан обеспечить:

6.1. Работникам право на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предусматривающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

6.2. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством и по ее результатам организацию работы по охране труда в порядке и сроки, устанавливаемые по согласованию с представителем трудового коллектива. В состав комиссии по оценке условий труда в обязательном порядке включается представитель трудового коллектива. Организовывается проверка знаний по охране труда.

6.3. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.4. Работодатель обязан обеспечить:

- соответствующие требования охраны и условий труда на каждом рабочем месте;
- режим и отдых работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых условиях;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, не допускать к работе лиц не прошедших обучение по охране труда и пожарной безопасности.

6.5. Работодатель имеет право с учетом представительного органа работников и финансово-экономического положения организации устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (**Приложение № 4**).

6.6. Бесплатную выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств для защиты от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также загрязнений (**Приложение № 5**).

6.7. Работники, связанные с движением транспорта, проходят обязательные предварительные медосмотры на пригодность выполнения порученной работы.

6.8. Для всех поступающих на работу и работников, переводимых на другую работу постоянно или временно, проводится инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

6.9. Работник несет материальную ответственность за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю (порча имущества, хищение имущества). Неполученные дополнительные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка. Полное возмещение материального ущерба осуществляется только по закону (ст.242 ТК РФ).

6.10. Работникам запрещено курить на рабочем месте.

6.11. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

6.12. Для расследования несчастных случаев работодатель немедленно создает комиссию в составе не менее 3-х человек.

6.13. Работодатель проводит за счет собственных средств 1 раз в 2 года медицинские осмотры в соответствии с перечнем должностей и профессий, подлежащих периодическому медосмотру (приложение № 6) согласно выполняемой работы, внеочередные медосмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места и среднего заработка во время прохождения медицинского осмотра. Работники, не прошедшие периодический медосмотр либо имеющие противопоказания к трудовой деятельности, к работе не допускаются. На период отстранения от работы заработная плата не начисляется.

6.14. Материальная ответственность работодателя перед работником:

6.14.1. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться:

- незаконного отстранения от работы;
- его увольнения или перевода без его согласия на другую работу;
- задержки выдачи трудовой книжки, неправильной записи в трудовой книжке, которая не соответствует законодательству.

## 7. Гарантии и компенсации

7.1. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель гарантирует:

- своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд в размере, определенном законодательством;
- получать в органах Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- передавать бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.2. Гарантируется защита персональных данных работников.

7.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, расходы по проезду и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. Не подлежат возмещению расходы, понесенные работником в связи с самовольным выездом в командировку.

7.4. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законом.

7.5. Работники имеют право на оплачиваемый проезд один раз в два года за счет средств организации к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Организация также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа

выбывающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

7.6. Из экономии фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель на основании письменного заявления работника, в том числе:

- в случае смерти членов семьи работника (супруг, супруга, родители, дети) оказывается материальная помощь в размере 5000 рублей;
- при рождении ребенка работнику оказывается материальная помощь в размере 3000 рублей.

## **8. Гарантии деятельности трудового коллектива**

По согласованию с работодателем совет трудового коллектива собирается для работы в рабочее время по следующим вопросам:

- переговоры с работодателем по заключению коллективного договора,
- заседание трудового коллектива;
- заседание комиссии трудового коллектива;
- рассмотрение жалоб и обращений работников.

8.1. Представитель трудового коллектива вносит предложения работодателю о принятии необходимых нормативных положений по организации и оплате труда, охране и других социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты положений.

8.2. Работодатель обязуется рассмотреть предложения, проекты и в двухнедельный срок дать письменный мотивированный ответ.

8.3. Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые социально-экономические права и интересы работников, с учетом мнения представителя трудового коллектива.

8.4. Представитель трудового коллектива не освобождается от основной деятельности в данной организации.

8.5. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в определении основных направлений социального развития коллектива, за реализацией и защитой социально-трудовых прав работников, снижением социальной напряженности в организации.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Дополнения и изменения в настоящий договор производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора.

9.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется его сторонами, а также органами по труду.

9.4. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего договора. Представители сторон, получившие письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления.

9.5. Договор, а также изменения и дополнения к нему, в течение 7 дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.6. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение месяца после подписания. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

9.7. Работодатель и совет трудового коллектива обязуются разъяснять работникам условия договора, содействовать реализации их прав.

9.8. Представители сторон, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников организации.

9.9. Лица, виновные в неисполнении договора или нарушении его условий, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

### Приложения к Коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников ОГКУ «ЦСПН Парабельского района».
2. Положение об оплате и стимулировании труда работников ОГКУ «ЦСПН Парабельского района».
3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
4. Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты
5. Порядок обеспечения работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также температурными условиями, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты
6. Перечень должностей работников, которым положен периодический медицинский осмотр.
7. План мероприятий по охране труда.
8. Положение о нематериальном поощрении работников ОГКУ «Центр социальной поддержки населения Парабельского района»

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании коллектива работников  
13 мая 2017 года (протокол № 5)