

Принят на общем профсоюзном
собрании работников МБУ
"КЦСОН Чернянского района"
«29» марта 2019 года
Протокол № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
"Комплексный центр социального
обслуживания населения Чернянского
района
на 2019-2022 годы

Директор

Председатель профсоюзного
комитета МБУ "КЦСОН
Чернянского района"



 Горбачева В.Д.

Зарегистрирован:

в отделе по труду администрации Чернянского района

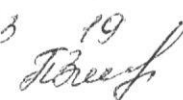
«4» марта 2019 г.

Начальник
отдела по труду



С.Николаева

Регистрационный № 145

4 03 19


1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Сторонами договора являются Муниципальное бюджетное учреждение "Комплексный центр социального обслуживания населения Чернянского района", в лице директора, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и Работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета.
- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работниками Муниципального бюджетного учреждения "Комплексный центр социального обслуживания населения Чернянского района" и работодателем, в лице директора, действующих на основании Устава и на основе взаимосогласованных интересов сторон.
- 1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы.
- 1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и Уставом учреждения. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором. Законы и другие нормативные акты, принятые в период действия настоящего коллективного договора и улучшающие социально-правовые социально-экономическое положение муниципальных служащих и других работников организации, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.
- 1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Муниципального бюджетного учреждения "Комплексный центр социального обслуживания населения Чернянского района". Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.
- 1.6. Работодатель и должностные лица признают право председателя профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Муниципального бюджетного учреждения "Комплексный центр социального обслуживания населения Чернянского района",

на представительство их вопросов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.7. Работодатель обязуется:

- 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;
- ознакомить всех работников с коллективным договором, другими нормативными актами, принятыми в соответствии с ним, а также всех вновь принятых работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- вести коллективные переговоры;
- учитывать мнение трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ.

1.8. Председатель профсоюзного комитета обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения присущими председателю профсоюзного комитета методами и средствами;
- нацеливать работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

1.9. Трудовой коллектив обязуется:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- повышать качество обслуживания, производительность труда;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и обеспечение безопасности труда;
- беречь имущество учреждения;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников учреждения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором и другими законодательными и нормативными правовыми актами.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. При изменении условий трудового договора составляется дополнительное соглашение между работодателем и работником, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.ст.57, 58 ТК РФ).
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Муниципального бюджетного учреждения "Комплексный центр социального обслуживания населения Чернянского района", правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.7. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).
- 2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, сокращением численности и штатов рассматриваются предварительно и совместно с председателем профсоюзного комитета.

- 2.9. Работодатель обязуется сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до сокращения численности или штата работников и о возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников (10 % от общего количества работающих (п.2 ст.81 ТК РФ)) – соответственно не позднее, чем за три месяца (ст.80 ТК РФ).
- 2.10. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации имеют право на оставление на работе при сокращении численности или штата, кроме лиц указанных в ст.179 ТК РФ:
- лица, предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
 - лица, проработавшие в учреждении свыше 15 лет;
 - лица, имеющие на иждивении детей до 18-летнего возраста;
 - члены профсоюза.
- 2.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.
- 2.12. Работодатель обязуется использовать внутренние резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:
- высвобождаемому работнику предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении;
 - расторгнуть трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;
 - заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации профессиональном обучении без отрыва от работы, а также о направлении работников на переподготовку.
- 2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.
- 2.14. Профсоюзный комитет обязуется:
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
 - представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;
 - предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.
- 2.15. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения (ст.178-180 ТК РФ).

3. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

- 3.1. Стороны договорились:
- 3.1.1. Совершенствовать систему профессиональной подготовки и повышения квалификации кадрового состава МБУ "Комплексный центр социального обслуживания населения Чернянского района". Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование в порядке, предусмотренном ст.173-175 ТК РФ.
- 3.1.2. В соответствии с постановлением правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» гарантировать специалистам, направленным на курсы повышения квалификации, переподготовку:
- сохранение средней заработной платы за весь период обучения;
 - оплату суточных расходов;
 - оплату за проживание и проезд в оба конца.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 4.1. Режим работы и отдыха работников Муниципального бюджетного учреждения "Комплексный центр социального обслуживания населения Чернянского района" определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с требованиями трудового законодательства.

- 4.2. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.
- 4.3. Устанавливается неполная рабочая неделя 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 (ст.93 ТК РФ).
- 4.4. Ненормированный рабочий день устанавливается работникам с особым режимом работы в соответствии со ст.101 ТК РФ и Закона Белгородской области от 24.09.2007 г. № 150.
- 4.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни осуществляется только с их письменного согласия, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком ежегодных отпусков (ст.123 ТК РФ)
- 5.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года, в соответствии с графиком отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).
- 5.3. Социальным работникам отделения по обслуживанию одиноких граждан на дому предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней плюс количество рабочих дней за работу в праздничные и выходные дни, утвержденные приказом директора. Директору, заместителю директора, специалисту по кадрам, администратору баз данных, заведующим отделениями, психологу - ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней плюс 6 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска. Сторожу, уборщику служебных помещений, плотникам, рабочим и водителям автомобилей- 28 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска.

- 5.4. Согласно ТК РФ гл.26 ст. 176, лицам, успешно обучающимся в ВУЗах по заочной форме обучения, предусмотреть увеличение дополнительных отпусков с сохранением заработной платы на основании предъявленной справки-вызова.
- 5.5. Установить одному из родителей /опекуну, попечителю/, воспитывающему ребенка-инвалида четыре дополнительных выходных дня в месяц с оплатой его в размере дневного заработка за счет средств социального страхования (ст.262 ТК РФ).
- 5.6. По желанию работника отпуск может предоставляться по частям, но не менее 14 календарных дней каждая часть (ст.125 ТК РФ).
- 5.7. Единовременная помощь выплачивается по заявлению работника, как правило, при его уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная и единовременная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска. Единовременная помощь выплачивается по действующему на дату выплаты материальной и единовременной помощи должностному окладу.
- 5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска должностных обязанностей (ст.124 ТК РФ).
- 5.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).
- 5.10. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).
- 5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 5.12. По соглашению сторон работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи с:
- свадьбой самого работника - 2 дня;
 - свадьбой детей - 2 дня;

- смертью родственников и близких - 2 дня;
 - рождением ребенка в семье - 2 дня;
 - переездом на новое место жительства - 1 день;
 - матерям детей первоклассников /1 сентября/ - 1 день;
 - проводами детей в армию – 1 день.
- 5.13. Ненормированный рабочий день устанавливается работникам с особым режимом работы в соответствии со ст. 10 ТК РФ и Закона Белгородской области от 24.09.2007 г. № 150.
- 5.14. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни осуществляется только с их согласия и по письменному распоряжению начальника. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.15. Профсоюзный комитет обязуется:
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части времени отдыха;
 - предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;
 - осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха и др.

6. ОПЛАТА ТРУДА

- 6.1. Оплата труда работников социальной помощи населению производится согласно постановления от 21.12.2006 года №261-пп "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области (с изменениями на 23.10.2007 года, 04.02.2019 года №60-пп)", в целях совершенствования оплаты труда, направленной на стимулирование работников к повышению качества предоставляемых услуг.
- 6.2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения осуществляется с применением утверждаемых правительством Белгородской области базовых окладов, перечнем выплат компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.
- 6.3. Базовый оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области. Специалистам, работающим на селе, устанавливаются повышенные на 25% базовые оклады. Применение повышенного коэффициента по занимаемой должности к

минимальному (базовому) окладу работникам учреждений образует должностной оклад.

- 6.4 При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска директору, заместителю директора, специалисту по кадрам, администратору баз данных, заведующим отделениями, психологу из средств экономии заработной платы выплачивается единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов; водителю- в размере 2-х должностных окладов.
- 6.5 Начиная с 01.01.2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за II-ой квартал предыдущего года (ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 №82-ФЗ).
В случае если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.
- 6.6 Выплаты стимулирующих надбавок работникам МБУ "КЦСОН Чернянского района" производятся на основании "Положения о выплате надбавок стимулирующего характера"
- 6.7 Выплаты стимулирующего характера предусматриваются при условии соблюдения качества предоставляемых услуг и устанавливаются к базовым окладам специальной комиссией, утвержденной приказом директора.
- 6.8 За ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, возложенных на работников, размер выплаты стимулирующего характера за качество предоставляемых услуг может быть уменьшен частично или полностью.
- 6.9 Премирование работников учреждения осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда. Размер премии каждого конкретного работника определяется в зависимости от его личного вклада в результаты работы коллектива, своевременное и качественное выполнение функций и обязанностей, определенных должностными обязанностями, с учетом факторов, характеризующих их отношение к труду, инициативность, неординарный подход к порученному делу, согласно приказа директора учреждения.
- 6.10 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днем выплаты заработной платы за 1 часть месяца-

27 число текущего месяца, за 2 часть месяца- 12 число месяца, следующего за отчетным месяцем.

7. ОХРАНА ТРУДА

- 7.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия работы и охрану труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда.
- 7.2. Работодатель обязуется:
- обеспечивать разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета;
 - проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочие места не соответствуют санитарно-гигиеническим требованиям, администрация разрабатывает с участием профкома соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст.212 ТК РФ);
 - для всех поступивших лиц на работу проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим;
 - своевременно и бесплатно обеспечивать работников спецодеждой и спецобувью;
 - предоставлять по письменному заявлению женщинам, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по их просьбе и по согласованию с профкомом, использование ежегодных отпусков в летнее или удобное для их время, а также отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 2-х недель (в период, когда позволяют производственные условия);
 - по каждому несчастному случаю на производстве утверждать специальную комиссию по расследованию причин травм и осуществление мероприятий по их предотвращению;
- 7.3 В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 июня 2014 г. N 375н "О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков" работодатель обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);
 - приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
 - награждение почетными грамотами, дипломами, благодарственными письмами работников, успешно сдавших нормы ГТО и активно занимающихся спортом и укреплением здоровья.
 - предоставлять работникам один час рабочего времени в неделю для занятий спортом: посещение бассейна, спортивных секций, тренажеров;
- 7.4 Разрабатывать и проводить мероприятия по поддержанию здоровья на рабочем месте работников учреждения и профилактике ВИЧ/СПИДа.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

- 8.1. Работодатель обязуется:
- своевременно уплачивать налоги в размере, определенном законодательством, предназначенные для перечисления в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования;
 - обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);
 - осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;
 - создавать необходимые условия для прохождения работниками диспансеризации;
 - обеспечивать социальное медицинское страхование работающих с выдачей полюсов по медицинскому страхованию;
 - внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в Пенсионный фонд.
- 8.2. Материальная помощь работникам оказывается при наличии экономии фонда заработной платы остро нуждающимся работникам в случаях связанных:
- со свадьбой самого работника – 3 000 руб.
 - смертью близких родственников – 2 000 руб.

- рождением ребенка – 2 000 руб.
- и в других случаях (несчастный случай, пожар, кража).

Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем на основании личного заявления работника

- 8.3. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие, в зависимости от трудового вклада. Размер единовременного пособия не может превышать 10000 рублей. Выплата пособия осуществляется за счет средств фонда оплаты труда, на основании распоряжения администрации Чернянского района. Единовременное пособие устанавливается при увольнении работника, достигшего пенсионного возраста, имеющего стаж работы не менее 10 лет.
- 8.4. За безупречный труд в связи с юбилейным днем рождения (для мужчин и женщин – 50 лет и каждые последующие каждые 5 лет со дня рождения) выплачивается денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей. Выплата денежного вознаграждения осуществляется из средств фонда оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения на основании распоряжения администрации Чернянского района. При наличии фонда экономии заработной платы выплачивается премия к профессиональным праздникам. Премия является выплатой стимулирующего характера, выплачивается в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения и повышение качества выполнения задач. Размер премии устанавливается в размере не более одного должностного оклада премируемого работника. Премия носит персональный характер и может быть выплачена один раз в год в связи с профессиональным праздником.

9. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 9.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.
- 9.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общих собраниях работников;
- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.

9.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля над его выполнением проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение указанного срока (ст.43 ТК РФ).
- 10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ (ст.44 ТК РФ).
- 10.3. Коллективный договор принят на общем профсоюзном собрании коллектива МБУ "Комплексный центр социального обслуживания населения Чернянского района" 01 апреля 2019 года сроком на 3 года и действует включительно до 01 апреля 2022 года.

**Директор МБУ "КЦСОН
Чернянского района"**



Бычкова Т.В.

**Председатель профсоюзного
комитета МБУ "КЦСОН Чернянского
района"**

Горбачева В.Д.