

От работодателя:

Директор МБУ ЦСО НР РО

_____ О.М.Балабаева

« 25» июля 2022г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ЦСО НР

М.Н.Коломийцева

«25» июля 2022 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов» Неклиновского района Ростовской области
на 2022 г. - 2025 г.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду министерства и
социального развития Ростовской области

Регистрационный № 18349/22 1620 от 27.10.2022

Неклиновский район

2022 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и иные аналогичные отношения в учреждении и заключенным между работником и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор устанавливает взаимные обязательства между работником и работодателем.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – муниципальное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Неклиновского района Ростовской области (краткое наименование МБУ ЦСО НР РО) в лице директора, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работник», представленные первичной профсоюзной организацией МБУ ЦСО НР РО в лице председателя первичной профсоюзной организации учреждения.

1.4. Коллективный договор разработан на основе ст.37 Конституции Российской Федерации в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (именуемый далее «ТК РФ»), Гражданского кодекса Российской Федерации (именуемый далее «ГК РФ»), Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (именуемый далее «Федеральный закон о профсоюзах»), иных нормативно - правовых документов Российской Федерации и Ростовской области.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе с целью создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации.

1.6. Стороны коллективного договора признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанной цели, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

1.7. Предметом коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, гарантии, льготы и преимущества, более благоприятные по сравнению с установленными законом иными нормативными и правовыми актами.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на Работника (в том числе – совместителя), независимо от его должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы и независимо от членства в первичной профсоюзной организации учреждения.

1.9. Работодатель во исполнение коллективного договора:

- доводит текст коллективного договора, других нормативных правовых актов, содержащих нормы права, до сведения всех Работников в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения вновь поступающего Работника при заключении трудового договора;
- доводит совместно с председателем первичной профсоюзной организации учреждения до всех Работников информацию о выполнении условий коллективного договора один раз в год.

- 1.10. В учреждении по согласованию с представительным органом Работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
- 1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования).
- 1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации учреждения.
- 1.14. Стороны коллективного договора договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами коллективного договора путем переговоров.
- 1.17. Коллективный договор заключается на 2022 – 2025 годы и вступает в силу с 01 сентября 2022 года и действует по 31 августа 2025 года.
- 1.18. Коллективный договор продолжает свое действие при изменении подписавших его лиц, и в случае изменения наименования учреждения.
- 1.19. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.
- 2.2. Порядок и условия обработки персональных данных, совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу, обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных в учреждении определены в утвержденном Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения Положении о порядке организации и проведении работ по обработке и защите персональных данных, обрабатываемых в информационных системах персональных данных учреждения
- 2.3. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работником и Работодателем в письменной форме. Трудовой договор с Работником заключается как на неопределенный срок, так и на срок, определяемый трудовым договором. Срочный трудовой договор заключается 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 Российской Федерации.

2.4. При приеме на работу Работника, имеющего действующую квалификационную категорию, испытательный срок может не устанавливаться.

2.5. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение или уменьшение рабочего времени по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.7. При равной производительности труда и квалификации (при наличии квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

- Работники предпенсионного возраста;
- Работники, имеющие почетные звания, ведомственные знаки отличия и почетные грамоты;
- Работники, применяющие инновационные методы работы.

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

Не допускается увольнение Работников предпенсионного возраста.

В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

2.8. Уведомление на имя председателя первичной профсоюзной организации учреждения, связанное с сокращением численности или штата Работников, в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, список сокращаемых должностей, списки Работников, предлагаемые к сокращению, новое штатное расписание, документальное обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению, перечень вакансий и предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. Предоставление дополнительных социальных гарантий, компенсаций и льгот для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных законодательством (за счет средств Работодателя, первичной профсоюзной организации): оказание единовременной выплаты (материальной помощи) при рождении ребенка.

2.10. С целью привлечения на работу в учреждение молодежи Работодатель обязуется предусматривать возможность трудоустройства лиц, закончивших образовательные учреждения высшего, среднего профессионального образования.

2.11. Стороны коллективного договора обязаны принимать меры по предупреждению и профилактике коррупции, организовывать антикоррупционные условия функционирования учреждения, проводить профилактические и предупредительные мероприятия в учреждении.

2.12. Стороны коллективного договора обязаны принимать меры по предотвращению и пресечению межнациональной (межэтнической) и межконфессиональной напряженности и конфликтов.

2.13. Каждый работник МБУ ЦСО НР РО должен применять все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников МБУ ЦСО НР РО.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения (Приложение № 1).

3.2. Для Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье).

3.3. Согласно статье 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Нормальная продолжительность рабочего времени для мужчин составляет не более 40 часов.

3.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени и объему выполненных работ.

3.5. Допускается выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванных необходимостью обслуживания населения.

3.6. В соответствии со статьей 602 Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с единым графиком отпусков, утвержденным Работодателем, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику продолжительностью 28 календарных дней.

3.9. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.10. Работникам, имеющим более одного ребенка в возрасте до 12 лет, работникам, воспитывающим двух и более детей до 12 лет без матери, родителям воспитывающим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, сотрудникам берущим отпуск за первый рабочий год в учреждении, работникам до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в любое удобное для них время.

3.11 Согласно статье 117 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

3.12. Работникам могут быть предоставлены нерабочие дни без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

Раздел 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Порядок и условия оплаты труда Работников установлены Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным в установленном порядке по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения (Приложение № 2).

4.2. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику в месте выполнения им работы либо переводится на расчетный счет в кредитную организацию.

Статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено право работника заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную и ночную работу определенные, как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по

основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

4.3. Ежемесячно до выплаты заработной платы каждому Работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размер и вид удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В целях защиты персональных данных Работников расчетный листок выдается каждому Работнику лично.

4.4. Для выплаты заработной платы установлены:

а) периодичность выплаты: не реже, чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ);

б) день выплаты заработной платы за первую половину месяца выплачивается 20 числа расчетного месяца;

в) день выплаты заработной платы за вторую половину месяца выплачивается 05 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

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

Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

Согласно статье 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

В соответствии со статьей 60 Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.5. Период расчета средней заработной платы устанавливается в соответствии со ст. 139 ТК РФ «Исчисление средней заработной платы».

Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права Работников на обязательное медицинское страхование (ст.2 ТК РФ);
- перечислять обязательные взносы в фонды (обязательного медицинского страхования, социального страхования, пенсионный) в сроки и размерах, определенных законодательством РФ;
- своевременно обеспечивать прохождение медицинских осмотров Работников (предварительных при поступлении на работу и периодических) за счет средств Работодателя, с целью определения пригодности Работников к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

5.2. Первичная профсоюзная организация учреждения обязуется:

- обеспечить контроль соблюдения прав Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- выделять средства на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

5.3. Стороны коллективного договора осуществляют систематический контроль предоставления социальных гарантий и компенсаций Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Требования по обеспечению безопасных условий работы и охраны труда в учреждении закреплены в утвержденных в установленном порядке по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения Положении о системе управления охраной труда и Положении о порядке обеспечения рабочих и служащих специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложения № 3 и № 4).

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда Работников возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить обучение Работника соблюдению мер безопасности при выполнении работ согласно трудовому договору;
- проводить инструктажи по охране труда с каждым Работником, поступающим на работу, а также переведенным на другую работу;
- организовать обучение Работника по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, обучение по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- своевременно выдавать Работнику специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- осуществлять контроль за уровнем профессиональных рисков;

- осуществлять контроль применения Работником средств индивидуальной защиты.

6.3. Работодатель принимает меры по сохранению жизни и здоровья Работника, по предотвращению аварийных ситуаций.

6.4. Работник обязуется соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными и правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, обучение по оказанию первой медицинской помощи, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.
- немедленно извещать Работодателя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.5. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников.

6.6. Работодатель обеспечивает доступность к нормативным и справочным материалам по охране труда, правилам, инструкциям, журналам инструктажа и другим обязательным материалам.

Раздел 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Включать представителя первичной профсоюзной организации учреждения в коллегиальные органы управления учреждения в соответствии с п.3 статьи 16 Федерального закона о профсоюзах (ст. 52 ТК РФ).

7.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации учреждения информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Федерального закона о профсоюзах):

- о реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения;
- предполагаемого высвобождения Работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

7.3. Не препятствовать осуществлению первичной профсоюзной организацией учреждения контроля соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и контроля устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Федерального закона о профсоюзах).

7.4. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений Работника Работодателю.

7.5. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации учреждения в комиссии по трудовым спорам.

7.6. Принимать локальные нормативные акты по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения в соответствии с ТК РФ.

7.7. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации учреждения, не освобожденных от основной работы:

- для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, пленумов до 6 дней в году;
- для участия в собраниях (конференциях) в рабочее время, без ущерба для основной работы, 2 раза в год до 3-х часов (подведение итогов работы первичной профсоюзной организации учреждения за год, заключение и подведение итогов выполнения коллективного договора);
- для участия в заседаниях первичной профсоюзной организации учреждения в рабочее время, без ущерба для выполнения основных обязанностей, один раз в 2 месяца на 1 час;
- на время краткосрочной профсоюзной учебы до 3 дней в году.

7.8. Обеспечивать невмешательство в финансовую деятельность первичной профсоюзной организации учреждения, соблюдать права профсоюза на уплату членских взносов в безналичной форме.

7.9. Перечислять при наличии письменного заявления Работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации учреждения, ежемесячно и бесплатно на счета отраслевого профсоюза членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работника одновременно с выдачей банком средств на заработную плату за расчетный месяц.

7.10. Обеспечивать гарантии, предусмотренные ТК РФ для Работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации учреждения.

Раздел 8. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. Работники имеют право на повышение квалификации при наличии начального-профессионального, среднего-профессионального, высшего-профессионального образования.

8.2. Необходимость повышения квалификации и его форму определяет Работодатель.

8.3. Работодатель обязан:

- направлять Работников для повышения квалификации не реже одного раза в пять лет в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- в случае направления Работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы;
- в случае направления Работника для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проживание, проезд к месту и обратно) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- в первоочередном порядке направлять для повышения квалификации тех Работников, у которых срок действия квалификационной переподготовки истекает в следующем календарном году (при наличии финансового обеспечения);
- проводить аттестацию Работников в соответствии с локальным нормативным правовым актом учреждения.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их полномочными представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю выполнения коллективного договора.

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

9.3. Стороны коллективного договора обязуются обеспечить условия для осуществления постоянно действующей комиссии контроля выполнения коллективного договора и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения.

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

Раздел 10. СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

10.1. Приложение №1-Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Неклиновского района Ростовской области.

10.2. Приложение №2- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Неклиновского района Ростовской области по видам экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания».

10.3. Приложение № 3 - Положение о системе управления охраной труда в муниципальном бюджетном учреждении «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Неклиновского района Ростовской области.

10.4. Приложение №4 - Положение о порядке обеспечения рабочих и служащих специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Неклиновского района Ростовской области.

10.5. Приложение № 5 - Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Неклиновского района Ростовской области.

10.6. Приложение № 6 – Порядок использования средств, получаемых муниципальным бюджетным учреждением «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Неклиновского района Ростовской области от предоставления услуг на платной или частично платной основе.

10.7. Приложение № 7 – Положение о материальной помощи.

10.8. Приложение №8 – Положение о порядке организации и проведении работ по обработке и защите персональных данных, обрабатываемых в информационных системах персональных данных МБУ ЦСО НР РО

10.9. Приложение № 9 - Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Неклиновского района Ростовской области.