

Министерство социальной защиты, труда и занятости населения
Республики Мордовия

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения "Социальная защита населения по
Темниковскому району Республики Мордовия"

с 01.04.2018-31.03.2021 гг.

Утвержден на собрании коллектива

Подписи сторон:

От работодателя

«30» марта 2018 г.


Л.И. Таракина
Директор ГКУ СЗН

Директор ГКУ СЗН

От коллектива работников

«30» марта 2018 г.


Н.А. Сюлина
Председатель первичной
профсоюзной организации

Председатель первичной
профсоюзной организации

Согласовано:

Первый заместитель главы – начальник управления по
экономике администрации Темниковского муниципального
района Республики Мордовия

«02» апреля 2018 г.


Г.А. Бабина

Раздел 1. Общие положения

Устава, с одной стороны, и коллектив работников Государственного казенного учреждения «Социальная защита населения по Темниковскому району Республики Мордовия» в лице председателя первичной профсоюзной организации Сюлиной Наталии Александровны, в целях улучшения социально-трудовых отношений, в том числе, условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий, в соответствии с трудовым законодательством, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем: Государственное казенное учреждение «Социальная защита населения по Темниковскому району Республики Мордовия» в лице директора Таракиной Людмилы Ивановны, действующей на основании

1.1. Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции РФ, ст. 35 Конституции Республики Мордовия и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК);
- Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- законов Республики Мордовия, иных нормативных актов Российской Федерации (далее по тексту РФ) и Республики Мордовия (далее по тексту - РМ).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон, (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, представляемые работникам в соответствии с ТК.

1.4. Работодатель признает собрание работников государственного учреждения и ее выборный орган как единственного полномочного представителя работников ГКУ «Соцзащита населения по Темниковскому району РМ», ведущего переговоры от их имени, защищающего их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

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

1.6. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия учреждения, расторжения договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования учреждения;
- при смене формы собственности в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

В перечисленных выше случаях любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действующего КД на срок не более 3-х лет.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам предприятия.

2.2. В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

Раздел 3. Трудовые (служебные) отношения и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения в ГКУ «Соцзащита населения по Темниковскому району РМ» регулируются трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права, регулирующими трудовую деятельность в ГКУ «Соцзащита населения по Темниковскому району РМ».

3.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными законодательством Российской Федерации, Республики Мордовия, соглашениями по социально-экономическим вопросам и коллективным договором.

3.3. Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников разрабатываются с учетом мнения работников.

3.4. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения работников.

3.5. Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

3.6. Привлечение к сверхурочной работе производится работодателем с письменного согласия работника за исключением случаев, указанных в ст. 99 ТК и не должна превышать 120 часов в год, а для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.7. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников в соответствии с трудовым распорядком, трудовым договором и Приложением № 1 к данному коллективному договору.

3.8. В целях обеспечения занятости сторон осуществляют контроль за состоянием рынка труда и осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников. При этом работодатели (представители нанимателя):

- предоставляют гарантии и компенсации, высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;

- не менее, чем за 2 месяца до проведения организационных мероприятий (реорганизация, сокращение штатов, ликвидация и т.д.) представляют органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе и категориях, которых могут коснуться, а также сроке, в течение которого их намечено осуществить.

- при сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право оставления на работе при равных показателях эффективности и результативности деятельности и квалификации, помимо категорий указанных в ст. 179 ТК:

а) одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 3 летнего возраста.

3.9. Увольнение работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ.

3.10. Право на отдых реализуется представлением работнику свободного от исполнения трудовых и служебных обязанностей времени (свободного времени) вне пределов установленном служебным или внутренним распорядком нормальной продолжительности рабочего времени. При этом продолжительность основного оплачиваемого отпуска устанавливается:

- работникам по трудовому договору - 28 календарных дней.

3.10.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день предоставляются в количестве пяти календарных дней должностям работников, согласно установленному перечню (Приложение №1).

3.10.2. Отпуска по беременности и родам предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.10.3. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам ГКУ «Соцзащита населения по Темниковскому району РМ» предоставляются краткосрочные оплачиваемые отпуска:

в связи с вступлением в брак (в т.ч. близких родственников - брат, сестра, сын, дочь) - 3 (три) календарных дня;

в связи со смертью близких родственников 3 (три) календарных дня;

- родителям, направляющим детей школьников в первый класс - 1 (один) день (1 сентября);

- мужчинам, в связи с рождением ребенка – 2 дня;

- в связи с серьезной аварией в квартире – 2 дня.

3.10.4. Графики отпусков работников утверждаются работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.10.5. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может соединяться с дополнительными отпусками или предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней. По согласованию с работодателем (представителем нанимателя) работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

3.10.6. Выплата денежного содержания за период оплачиваемых отпусков должна производиться не позднее 1 дня до начала указанного отпуска.

3.10.7. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению решением работодателя (представителя нанимателя) может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (денежного содержания) продолжительностью:

- работающим- до 14 календарных дней в году

- работающим инвалидам - до 30 календарных дней в году

- родителям и женам (мужьям) военно-служащих погибших или умерших вследствие ранения контузии или увечья полученных при исполнении обязанности военной службы, либо заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году

- в других случаях предусмотренных законодательством и данным коллективным договором

3.11. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Раздел 4. Оплата труда

4.1. В ГКУ «Соцзащита населения по Темниковскому району РМ» устанавливается система оплаты труда.

Зарплата работников, работающих по трудовому договору, выплачивается на основе принятой в ГКУ «Соцзащита населения по Темниковскому району РМ» системы оплаты труда в зависимости от характера работы.

4.2. Установить повышающий коэффициент к базовому окладу в зависимости от квалификационной группы должностей работников, занятых в сфере социальных услуг:

специалистов второго уровня (до 0,17)

специалистов третьего уровня (до 0,45)

руководителей (до 0,38)

4.3. Повышающий коэффициент к базовому окладу за стаж непрерывной работы составляет:

от 1 года до 3 лет (0,10)

от 3 до 5 лет (до 0,20)

свыше 5 лет (до 0,30)

4.4. Выплаты компенсационного характера осуществлять:

- за работу в ночное время за каждый час работы с 22 часов до 6 часов;

- за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - согласно дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием размера доплаты и срока, на который она устанавливается;

- плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152, 153 ТК и Положения об оплате труда ГКУ «Соцзащита населения по Темниковскому району РМ»

4.5. В ГКУ «Соцзащита населения по Темниковскому району РМ» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы - согласно положению об оценке деятельности специалистов

- за качество выполняемой работы - в соответствии с положением, утвержденным работодателем - при выполнении республиканского стандарта «Качество предоставления социальных услуг»

- премия по итогам работы за месяц, за квартал - согласно положению о премировании, разработанного в ГКУ «Соцзащита населения по Темниковскому району РМ».

4.6. Работодатель обязуется:

- обязуется производить доплату за работу в сельской местности в сфере предоставления социальных услуг 25 % базового оклада.

- заработную плату выплачивать непосредственно работнику, за исключением случаев предусмотренных федеральным законом или трудовым договором

в трудовом договоре указать все составляющие части заработной платы, включая единовременные выплаты

4.7. Заработную плату (денежное вознаграждение) выплачивать не реже 2-х раз в месяц в сроки:

- за первую половину месяца - 21 числа

- за вторую половину месяца - 07 числа

4.8. Размер аванса устанавливается из расчета 50% базового оклада с учетом фактически отработанного времени. Внеплановый аванс может быть выдан работникам по их личным заявлениям, подписанным работодателем, в счет заработной платы с указанием размера аванса.

4.9. Руководитель (представитель руководителя) несет персональную ответственность в рамках действующего законодательства (ст.ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации) за целевое использование бюджетных средств, выделенных на оплату труда, соблюдение сроков и полноту расчетов по выплате денежного содержания и заработной платы при условии своевременного и полного финансирования.

4.10. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства, за работниками на весь период обучения сохраняется денежное содержание, средняя заработная плата и место работы.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГКУ «Соцзащита населения по Темниковскому району РМ» в качестве одного из приоритетных направлений.

5.2. Работодатель (представитель нанимателя):

- ежегодно выделяет на мероприятия по охране труда средства в сумме 0,2% фонда оплаты труда организации;

обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, оборудования и технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;

организовывает аттестацию рабочих мест с целью выявления воздействия вредных факторов на здоровье работников и принятия мер к ослаблению их воздействия путем введения дополнительного питания, обеспечения спецодеждой, спецсредствами, индивидуальными средствами защиты, моющими, смазывающими и обезвреживающими средствами, а также установления льгот по перечню должностей и профессий.

- оплачивает прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работниками.

- обеспечивает работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами

- обеспечивает работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда трудового коллектива, предоставлением ему необходимого времени в течение рабочего дня;

организовывает обучение для вновь избранных уполномоченных с сохранением среднего заработка;

5.3. Работодатель не реже чем 1 раз в квартал контролирует ведение ответственными лицами журналы инструктажа (вводного инструктажа, инструктажа на рабочем месте, периодического, повторного, внепланового инструктажа)

Раздел 6 Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, а также дополнительное страхование на основе заключенных договоров со страховыми компаниями.

6.1.2. Своевременно перечислять в страховые фонды средства в размерах, определяемым законодательством.

6.1.3. В соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" своевременно представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих.

6.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профессиональном заболевании.

Раздел 7. Содействие занятости

Работодатель:

7.1. Осуществляет мероприятия по обеспечению занятости работников.

7.2. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численности работников, осуществляет, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера:

- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;
- профессиональное обучение (профессиональная подготовка, переподготовка), повышение квалификации кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их соответственно внутри ГКУ «Соцзащита населения по Темниковскому району РМ», Министерства социальной защиты населения Республики Мордовия на освобождающиеся места.

7.3. Предупреждает работника о предстоящем увольнении не менее, чем за два месяца. Одновременно с предупреждением предлагает другую работу соответственно в ГКУ «Соцзащита населения по Темниковскому району РМ», Министерстве социальной защиты населения Республики Мордовия, с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

7.4. Содействует высвобожденным работникам в трудоустройстве через службу занятости. В этих целях, своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме предоставляет службе занятости информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течении которого их намечено осуществить.

7.5. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляет соответственно право трудоустройства в ГКУ «Соцзащита населения по Темниковскому району РМ», Министерстве социальной защиты населения Республики Мордовия, в случае создания в них новых рабочих мест.

Раздел 8. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

- 8.1. способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.
- 8.2. представлять от имени работников – членов профсоюза (при наделении его полномочиями – от имени всех работников организации) 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 организации (ст.29 ТК)
- 8.3. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст.41 ТК).
- 8.4. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК)
- 8.5. контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст.41 ТК).
- 8.6. представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе работодателя.
- 8.7. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.
- 8.8. осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.
- 8.9. осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда в организации и окружающей природной среды, добиваться устранения выявленных нарушений.
- 8.10. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.
- 8.11. осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации.
- 8.12. организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
- 8.13. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении Коллективного договора.
- 8.14. требовать через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной

ответственности за невыполнение Коллективного договора.

8.15. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников – членов профсоюза, гарантированных законодательством о труде, настоящим договором, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

8.16. представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации средства в размере ежемесячных членских профсоюзных взносов, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров.

8.17. 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.

8.18. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

8.19. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

8.20. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от работодателя выявления нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п.3 и 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).

8.21. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.

8.22. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования.

8.23. активно работать в комиссии по социальному страхованию. Осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

8.24. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.25. осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

8.26. представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза (пункт 2.1 Устава Профсоюза).

8.27. представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы работников организации не являющихся членами профсоюза, в случаях возникновения трудовых споров, при условии уплаты ими Профкому денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов (ст.377 ТК, п.1ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах).

8.28. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

8.29. не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения работодателем.

Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает, что профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст.11 ФЗ о профсоюзах);
- содействия их занятости (ст.370 ТК);
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнении;
- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров;

9.3. Работодатель оказывает содействие профсоюзной организации, профкому в их деятельности (ст.32, 377 ТК)

9.4. Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ о профсоюзах (ст.52 ТК)

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профкома, работодатель обязуется:

9.5.1. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст.370 ТК, п.5 ст.11 ФЗ о профсоюзах)

9.5.2. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (ч.7,8 ст.370 ТК, ст.17 ФЗ о профсоюзах)

9.5.3. обеспечивать участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией организации

9.5.4. безвозмездно предоставлять профкому помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте

9.5.5. предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем

9.5.6. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированным программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется работодателем.

9.5.7. обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст.377 ТК, ст.28 ФЗ о профсоюзах)

9.5.8. предоставлять возможность участия с правом решающего голоса

председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК)

9.5.9. на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации (ст.377 ТК)

9.5.10. на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов, одновременно с выплатой заработной платы в организации

9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий КД вступает в силу с 01 апреля 2018года и действует по 31 марта 2021 года.

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

10.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

10.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

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

Приложение №
к коллективному договору
Государственного казенного учреждения
«Социальная защита населения»
По Темниковскому району
Республики Мордовия
на 2018 – 2021 гг

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём

Заместитель директора
Главный бухгалтер
Инспектор по кадрам
Водитель
Бухгалтер
Бухгалтер 1 категории
Бухгалтер 2 категории
Заведующий социальной службой
Заведующий отделением
Специалист по социальной работе
Специалист по работе с семьей
Специалист по реабилитационной работе
Экономист
Экономист 1 категории
Экономист 2 категории
Юрисконсульт
Юрисконсульт 1 категории
Юрисконсульт 2 категории
Психолог
Психолог 1 категории
Психолог 2 категории

