



Представитель Работодателя,  
директор МБУ «КЦСОН»  
Кусинского муниципального района  
Е.Н. Еремеева

  
\_\_\_\_\_  
/ Е. Н. Еремеева /  
ФИО

Представитель Работников, председатель  
Совета трудового коллектива МБУ  
«КЦСОН» Кусинского муниципального  
района  
О.А.Кобелева

  
\_\_\_\_\_  
/Кобелева О.А./  
ФИО

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный  
центр социального обслуживания населения»  
Кусинского муниципального района  
Челябинской области

на 2024-2026 год

г. Куса 2024г.

№ по порядку	Содержание	Страница
1.	Раздел 1. Общие положения	3-4
2.	Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	4-6
3.	Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости	6-7
4.	Раздел 4. Рабочее время	7-8
5.	Раздел 5. Время отдыха	8-9
6.	Раздел 6. Оплата труда	9-10
7.	Раздел 7. Порядок расчета с работниками при сокращении или ликвидации Центра	10-11
8.	Раздел 8. Охрана труда и здоровья	11-12
9.	Раздел 9. Социальные гарантии и льготы	12-13
10.	Раздел 10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	13-14
11.	Раздел 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности Совета трудового коллектива	14-15
12.	Раздел 12. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение	15
13.	Раздел 13. Ответственность сторон за невыполнение коллективного договора	15
14.	Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора	15-16
15.	Раздел 15. Заключительные положения	16
16.	Раздел 16. Подписи сторон	17
17.	Приложение № 2 . Доверенность	18

Сторонами настоящего коллективного договора (далее Договора) являются Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения» Кусинского муниципального района Челябинской области (краткое наименование МБУ «КЦСОН» Кусинского муниципального района, Центр или Учреждение) именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Еремеевой Екатерины Николаевны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники МБУ «КЦСОН» Кусинского муниципального района, именуемые в дальнейшем «Работники» в лице председателя Совета трудового коллектива Кобелевой Ольги Александровны, с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем:

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации (далее по тексту РФ) и в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее по тексту - ТК РФ), Закона РФ от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законов РФ, субъектов РФ, содержащих нормы трудового права, ведомственных указаний и распоряжений, распространяется на всех работников Центра независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.
- 1.2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).
- 1.3. Целью Договора является обеспечение социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Центра, направлен на выполнение требований трудового кодекса, и требований, предусмотренных настоящим договором.
- 1.4. Предметом настоящего Договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работникам Работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения Работодателя (ст. 41 ТК РФ).
- 1.5. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а так же всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с текстом Договора, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий Договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды).
- 1.6. Работодатель один раз в 6 (шесть) месяцев доводит совместно с Советом трудового коллектива до Работников информацию о выполнении условий Договора на собраниях, через информационные стенды.
- 1.7. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся путем заключения дополнительного соглашения к настоящему Договору по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного Договора либо одобрения их собранием Работников. Изменения и дополнения, вносимые в Договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим Договором, отраслевыми и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41,44 ТК РФ).
8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.
9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с директором Центра.
10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
11. При смене формы собственности Центра Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
12. При ликвидации Центра Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.**

- 2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на обеспечение постоянного удовлетворения получателей социальных услуг предоставляемыми услугами Центра, повышение качества и результативности предоставляемых услуг, а также принятие профилактических мер по предупреждению или урегулированию претензий и жалоб граждан.
- 2.2. В этих целях Работодатель обязуется:
- 2.2.1. добиваться успешной деятельности Центра, повышения культуры социального обслуживания и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;
  - 2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для повышения качества и объема оказываемых социальных услуг и эффективности труда;
  - 2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
  - 2.2.4. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников (формы подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников и перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем (ст.196 ТК РФ);
  - 2.2.5. предоставлять по требованию представителя Совета трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по Договору.
  - 2.2.6. сотрудничать с представителем Совета трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;
  - 2.2.7. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
  - 2.2.8. соблюдать условия настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
  - 2.2.9. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
  - 2.2.10. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором;
  - 2.2.11. обеспечивать Работников Центра оборудованием, инструментами, инвентарем, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
  - 2.2.12. обеспечивать Работников в соответствии с занимаемой должностью средствами индивидуальной защиты в соответствии с Положением о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.
- 2.3. Представителем Работников является избираемый Работниками Совет трудового коллектива. (ст.29 и ст.31 ТК РФ)
- Совет трудового коллектива обязуется:
- 2.3.1. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
  - 2.3.2. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы;
  - 2.3.3. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
  - 2.3.4. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений,

- противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с Советом трудового коллектива;
- 2.3.5. контролировать соблюдение Работодателем законодательства РФ о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а так же правил внутреннего трудового распорядка, требовать устранения выявленных нарушений;
- 2.3.6. выражать мнение Совета трудового коллектива при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;
- 2.3.7. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения установленных требований по охране труда;
- 2.3.8. вносить предложения Работодателю по управлению Центром, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов, и программ социально-экономического и кадрового развития;
- 2.3.9. предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации.
- 2.4. Обязательства Работников;
- 2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязательства по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (I часть ст. 21 ТК РФ);
- 2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- 2.4.3. беречь имущество Центра;
- 2.4.4. соблюдать конфиденциальность информации;
- 2.4.5. соблюдать Кодекс этики служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания;
- 2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Центру, его имуществу и финансам;
- 2.4.7. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный трудовой процесс;
- 2.4.8. эффективно использовать автомобили, другое оборудование или инвентарь, бережно относиться к предметам выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- 2.5. Работодатель имеет право:
- 2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными Федеральными законами и нормативными актами, настоящим Договором;
- 2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными Федеральными законами;
- 2.5.4. принимать локальные нормативные акты, касающиеся трудовых прав Работников, по согласованию с Советом трудового коллектива;
- 2.6. В соответствии с Уставом и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и настоящим Договором Совет трудового коллектива имеет право:
- 2.6.1. заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым связанным с трудом, экономическим вопросам, в частности:
- реорганизации и ликвидации Центра;
  - введению изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
  - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;
  - по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, Федеральными законами, учредительными документами Центра, настоящим Договором.

- 2.6.2. вносить по этим и другим вопросам в органы управления Центра соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);
- 2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам Совета трудового коллектива Центра;
- 2.7. Работник имеет право на:
  - 2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
  - 2.7.2. предоставление работы обусловленной трудовым договором;
  - 2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Договором;
  - 2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда;
  - 2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени в том числе для женщин, работающих в сельской местности, предоставлением еженедельных выходных, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
  - 2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
  - 2.7.7. профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации;
  - 2.7.8. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
  - 2.7.9. ведение коллективных переговоров и заключение Договора через Совет трудового коллектива, а также на информацию о выполнении Договора;
  - 2.7.10. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законами методами;
  - 2.7.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке установленным ТК РФ, иными Федеральными законами;
  - 2.7.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;
  - 2.7.13. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях предусмотренных Федеральными законами.

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

- 3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим Договором (ст. 57, ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор (эффективный контракт) хранится у каждой из сторон. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) (ст.57 и ст.60 ТК РФ), условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Договором организации.
- 3.2. Работодатель обязуется:
  - 3.2.1. При приеме на работу от нового сотрудника потребовать документы, предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка Центра (далее – ПВТР).
    - завести трудовую книжку в электронном виде, оформить регистрацию в ПФР работника впервые вступающего в трудовые отношения.
  - 3.2.2. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора (эффективного контракта) и изданием приказа о приеме на работу (при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия

- поручаемой работе);
- 3.2.3 оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (эффективного контракта), и с учетом положений Договора (ст.72 ТК РФ);
- 3.2.4 выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта);
- 3.2.5 изменять трудовой договор (эффективный контракт) (перевод на другую работу и перемещение; изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда; временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости; перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением; трудовые отношения при смене собственника имущества Центра, изменении его подведомственности, его реорганизации; отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72.1 ТК РФ);
- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой квалификацией, а при равной квалификации лиц:
- ✓ семейных – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
  - ✓ работников повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
  - ✓ инвалидов боевых действий по защите Отечества;
  - ✓ лиц предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии);
  - ✓ работников, получивших профзаболевание или производственную травму в Центре;
  - ✓ одиноких матерей либо отцов, воспитывающих детей до 16-летнего возраста.
- 3.3 Совет трудового коллектива обязуется:
- 3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- 3.3.2. формировать комиссии по трудовым спорам в Центре;
- 3.3.3. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Центре.

#### Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 4.1.Режим рабочего времени в Центре определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.
- 4.2.Общим режимом работы Центра является нормированный рабочий день. Для работников нормальной продолжительностью рабочего дня устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями.
- 4.3.Для медицинских работников (медицинская сестра) в соответствии ст. 350 ТК РФ, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю.
- 4.4.Для женщин работающих в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю. (ст.263.1 ТК РФ).
- 4.5.Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым Договором, дополнительным соглашением к трудовому Договору.
- 4.6.К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч.2 ст.113 ТК РФ, по согласованию с Советом трудового коллектива по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст.113 ТК РФ).
- 4.7.В соответствии со ст. 101 ТК РФ по распоряжению Работодателя для следующих Работников может устанавливаться ненормированный рабочий день:
- директор;

- заместитель директора;
  - главный бухгалтер;
  - заведующий отделением;
  - заведующий хозяйством;
  - водитель.
- 4.8. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени и объему выполненных работ.
- 4.9. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы уменьшается на 1 (один) час (ст.95, 112 ТК РФ).
- 4.10. Работодатель вправе перевести работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В таком случае Работодатель вправе перевести Работников Центра на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.
- 4.11. Временный перевод Работников на дистанционный режим работы оформляется приказом работодателя.

## Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:
- 5.1.1. перерывы в течение рабочего дня;
  - 5.1.2. ежедневный (междусменный) отдых;
  - 5.1.3. выходные дни;
  - 5.1.4. нерабочие праздничные дни;
  - 5.1.5. отпуска.
- 5.2. Нерабочими для Работников Центра являются выходные дни и праздничные дни, установленные в соответствии с законодательством РФ.
- 5.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым Договором, дополнительными соглашениями к трудовому Договору.
- 5.4. Всем Работникам Центра предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 (двадцать восемь) календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст.114,115 ТК РФ).
- 5.5. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцать) календарных дней.
- 5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с единым графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 5.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
- До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
  - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
  - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
  - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
- 5.9. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска работником, имеющим трех и



более детей в возрасте до 18 лет, предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.10. Не допускается предоставление отпуска только на выходные дни.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.12. По письменному заявлению работника неиспользуемые дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.13. Работникам Центра предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

5.14.1. при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 (один) день;

5.14.2. проводы сына на службу в армию – 1 (один) день;

5.14.3. бракосочетание самого работника (детей) – 3 (три) дня;

5.14.4. в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, дети, родители, усыновленные, родные братья и сестры) – 3 (три) дня.

5.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

## Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Порядок и условия оплаты труда Работников Центра установлены Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Кусинского муниципального района Челябинской области, утвержденное приказом директора Центра, согласованное с Управлением социальной защиты населения Кусинского муниципального района и согласованное с Советом трудового коллектива Центра.

6.2. Заработная плата выплачивается Работнику зачисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, определенных Договором. Работник вправе 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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.3. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или дополнительной работы по той же профессии, которое рассматривается как расширение зон обслуживания, увеличение объема работ. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу и условия дополнительной оплаты отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору. Конкретный размер доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливаются директором по соглашению с работником с учетом содержания и объема дополнительной работы в пределах выделенного фонда оплаты труда, и может устанавливаться в твердой сумме или исчисляться в процентах от оклада по основной должности).

6.4. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника Центра.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работником не

менее двух раз в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца - 15 числа расчетного месяца:

- окончательный расчет – последнее число расчетного месяца.

6.7. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, день выдачи заработной платы переносится на предыдущий рабочий день.

6.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или выполненному объему работ.

6.9. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

6.10. Работодатель обязан извещать работников не позднее чем за 2 (два) месяца обо всех изменениях размеров и условий оплаты труда.

6.11 При выплате 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 в руки, либо третьему лицу, при наличии у него доверенности от работника (Приложение №2).

## **Раздел 7. ПОРЯДОК РАСЧЕТА С РАБОТНИКАМИ ПРИ СОКРАЩЕНИИ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА И ЛИКВИДАЦИИ ЦЕНТРА**

7.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Центра либо сокращением численности или штата работников Центра Работодатель выплачивает работнику при увольнении выходное пособие в размере среднего месячного заработка и остальные выплаты, предусмотренные ТК РФ.

7.2. В случае, если трудоустройство работника, уволенного в связи с ликвидацией Центра либо сокращением численности или штата работников Центра, превышает один месяц, Работодатель выплачивает ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, который пришелся на этот месяц.

7.3. В исключительных случаях по решению службы занятости Работодатель выплачивает работнику, уволенному в связи с ликвидацией Центра, либо сокращением численности или штата работников, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, который пришелся на этот месяц, при условии, что в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней со дня увольнения, работник обратился в службу занятости и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

7.4. Работодатель взамен выплат среднего заработка за период второго и третьего месяца после расторжения договора в связи с сокращением или ликвидацией, вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

7.5. Выплату единовременной компенсации инициирует Работодатель с учетом финансового состояния Центра.

7.6. Чтобы оформить выплату работодатель и работник подписывают соглашение о единовременной компенсации на основании которого оформляется приказ на выплату.

7.7. Выплата производится в день увольнения работника, если соглашение было подписано до завершения срока предупреждения о сокращении или ликвидации.

7.8. Выплата производится в течение 15 (пятнадцати) календарных дней с даты, когда стороны подписали соглашение, если документ был подписан после расторжения договора.

7.9. Работнику, чтобы получить выплаты, предусмотренные п. 7.2. и 7.3. настоящего Договора, необходимо предоставить работодателю следующие документы:

- заявление на выплату;

- паспорт;

- трудовую книжку или справку СТД-ПФР, если работник отказался от бумажной трудовой книжки (дата выдачи/выгрузки справки – не раньше первого дня после окончания второго или

третьего месяца со дня увольнения);

- заверенную работодателем копию трудовой книжки или справку СТД-ПФР на дату обращения за выплатой, если работник трудоустроился в течение второго или третьего месяца после увольнения;

- решение службы занятости о выплате пособия за третий месяц (необходимо при обращении за выплатой предусмотренной п. 7.3. настоящего Договора).

7.10. Срок обращения за выплатами, ограничен. При обращении после указанного срока, работодатель имеет право отказать.

7.11. За выплатой среднего месячного заработка за второй месяц срок обращения не позднее 15 (пятнадцати) рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения;

7.12. За выплатой среднего месячного заработка за третий месяц срок обращения не позднее 15 (пятнадцати) рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения, но после принятия решения службой занятости решения о необходимости выплаты.

7.13. Выплату работодатель производит не позднее 15 (пятнадцати) календарных дней со дня обращения работника. Датой обращения, считается день, когда работник предоставил работодателю весь пакет документов, предусмотренный п. 7.9. настоящего Договора.

7.14. Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты, применяемые в Центре, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

## Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

8.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- в установленные сроки бесплатно выдавать Работникам санитарную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Положением о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильность применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- осуществлять проведение специальной оценки условий труда;

- проводить инструктаж по охране труда для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу;

- организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех лиц рабочих профессий, поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу;

- проводить обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

- проводить периодическое обучение работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3. Работодатель осуществляет социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.4. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников Центра при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.5. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать директора или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.6. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников в соответствии с медицинским заключением. Время прохождения медицинских осмотров включается в рабочее время.

8.6.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.7. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.8. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

8.9. За нарушения Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.10. Представитель Совета трудового коллектива обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в Центре и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;
- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в Центре по вопросам безопасности и охраны труда.

## **Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

Социальное, медицинское и пенсионное страхование.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке установленном федеральными законами;

9.1.2. осуществлять страхование работников Центра от несчастных случаев;

9.1.3. обеспечить обязательное медицинское страхование Работников;

9.1.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

9.1.5. внедрять в организации персонализированный учет в соответствии с Законом РФ «О индивидуальном (персонализированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плат работающих для предоставления в пенсионные фонды;

9.1.6. При прохождении женщинами обязательного диспансерного обследования работодатель обязан оплатить указанное время исходя из ее среднего заработка.

- 9.1.7. предоставлять работающим, обучающимся по заочной форме в средних и высших учебных заведениях предоставлять отпуск для прохождения медицинских обследований в соответствии со ст. 173 ТК РФ.
- 9.1.8. компенсировать расходы, по проезду, по найму жилого помещения, суточные расходы, при направлении Работника в командировку;
- 9.2. Работодатель гарантирует:
- 9.2.1. освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, по их просьбе, от работы в ночное время;
- 9.2.2. не привлекать без их согласия к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет.
- 9.3. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:
- директор – 8 календарных дней;
  - заместитель директора – 8 календарных дней;
  - главный бухгалтер – 8 календарных дней;
  - водитель - 8 календарных дней;
  - заведующий хозяйством – 5 календарных дней;
  - заведующий отделением дневного пребывания - 3 календарных дня;
  - заведующий отделением срочного социального обслуживания – 3 календарных дня;
  - заведующий отделением социального обслуживания на дому – 3 календарных дня.
- 9.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которое могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, который установлен федеральными законами.
- 9.5. Прохождение медицинских осмотров Работников Центра, предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний, осуществляется за счет средств Работодателя.
- 9.6. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных гарантий и компенсаций Работникам Центра в соответствии с законодательством РФ.
- 9.7. Работодатель производит ежемесячно выплаты денежной компенсации социальным работникам (по месту работы) при предоставлении документов, подтверждающих производственные расходы на оплату проезда на всех видах городского пассажирского транспорта (кроме такси), автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) пригородных и внутрирайонных маршрутов в пределах района обслуживания
- 9.8. Совет трудового коллектива обязуется:
- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
  - осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды: пенсионный, медицинского и социального страхования;
  - контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 9.9. Работодатель информирует Работников о том что, пособия по беременности и родам, единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, единовременное пособие при рождении ребенка, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет, перечисляются на карту национальной платежной системы «Мир».

## **Раздел 10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, АТТЕСТАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

10.1. Дополнительное профессиональное образование работников является важнейшим фактором и осуществляется в целях повышения качества работы центра, удовлетворения

потребностей работников в получении новых знаний, повышения мастерства.

10.2. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлениями Правительства, локальными нормативными актами.

10.3. Дополнительное профессиональное образование работников может проводиться в институтах повышения квалификации, центрах повышения квалификации и переподготовки кадров, иных юридических организациях.

10.4. План график повышения квалификации ежегодно утверждается директором Центра на основании потребностей центра в обучении работников с учетом требований законодательства.

10.5. Дополнительное профессиональное образование работников может осуществляться с отрывом, с частичным отрывом, без отрыва от работы и по индивидуальному графику обучения в следующих формах:

- семинары, курсы по повышению квалификации;
- профессиональное обучение или профпереподготовка (заключается ученический договор).

10.6. Дополнительное профессиональное образование работника должно подтверждаться документом (копия диплома о профессиональной переподготовке, копия удостоверения о повышении квалификации), который предоставляется специалисту по кадрам Центра.

10.7. Финансирование дополнительного профессионального образования работников осуществляется за счет средств Центра или средств работника.

10.8. В случае направления работника с отрывом от работы на дополнительное профессиональное образование за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

10.9. Если работник направляется на дополнительное профессиональное образование в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, иные расходы, связанные с командировкой) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

10.10. Дополнительное профессиональное образование работников проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет.

10.11. Аттестация Работников Центра производится в соответствии с Положением о порядке аттестации специалистов и социальных работников Центра.

## **Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

11.1. Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии со ст. 19 Конституции Российской Федерации, Трудовым Кодексом, и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что Совет трудового коллектива является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых отношений и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. Для проведения и выполнения работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, Совет трудового коллектива, вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать помещения, структурные подразделения Центра;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

- 11.4. Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы Работников Центра по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.
- 11.5. Для осуществления деятельности Совета трудового коллектива Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.
- 11.6. Совет трудового коллектива вправе информировать Работников о деятельности Совета трудового коллектива, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и пр.)
- 11.7. Работодатель, обязан оказывать содействие Совету трудового коллектива в его деятельности.
- 11.8. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива в бесплатное пользование необходимое для его деятельности оборудование, помещение, транспортные средства и средства связи.

## **Раздел 12. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ИХ РАЗРЕШЕНИЕ**

- 12.1. Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками Центра (их полномочными представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора, иных соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение работников Центра при принятии актов, содержащих нормы трудового права.
- 12.2. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию:
- 12.3. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК).
- 12.4. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 6), иными ФЗ.
- 12.5. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных законодательством РФ.

## **Раздел 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- 13.1. Стороны совместно в соответствии с законодательством несут ответственность за невыполнение коллективного договора и нарушения его условий.

## **Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- 14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами Договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.
- 14.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязанностей.
- 14.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрением на совместных заседаниях

итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Совета трудового коллектива об итогах проверок и принятых мерах.

14.4. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании Работников. С докладом об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

14.5. Стороны обязуются взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

14.6. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются Работодателем.

## **Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с \_\_\_\_\_ 2024 года.

15.2. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

15.3. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

15.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

15.5. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять сотрудникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

15.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем Центра.

15.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

15.8. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

15.9. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК).

15.10. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст до всех работников, а также знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором после их приема на работу.

15.11. Настоящий коллективный Договор направляется в Администрацию Кусинского муниципального района в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.



## Раздел 16. ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель:

**МБУ «КЦСОН» Кусинского**

**муниципального района**

456940, Челябинская область, г. Куса,

ул. Ленина, д. 8

ИНН 7434001049 КПП 740401001

ОГРН 1027401758471

Плательщик: Управление финансов Кусинского  
муниципального района, (МБУ «КЦСОН»

Кусинского муниципального района)

Казначейский счет 03234643756380006900

БИК ТОФК 017501500

Единый казначейский счет

40102810645370000062

Банк Отделение Челябинск Банка России//УФК

по Челябинской области г. Челябинск

Тел.: 8(35154) 3-06-45, 3-16-56

**Представитель трудового коллектива**

Кобелева Ольга Александровна

Паспорт 7514 номер 493797 выдан

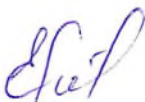
12.03.2015г.

Отделением УФМС России по Челябинской  
области в Кусинском районе,

Адрес регистрации: 456947, Челябинская  
область, Кусинский район, с.

Петропавловка, ул. Октябрьская, д.13.

Директор



\_\_\_\_\_/Е.Н. Еремеева/



\_\_\_\_\_/О.А. Кобелева/

Доверенность.

Я \_\_\_\_\_ года рождения, паспорт \_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_,  
код подразделения \_\_\_\_\_, зарегистрированный по адресу \_\_\_\_\_

Доверяю представителю:

\_\_\_\_\_ получать от \_\_\_\_\_  
расчетные листки по начислению заработной платы, справки о заработной плате, копии  
трудовых книжек, для чего предоставляю ему право от моего имени расписываться за меня и  
совершать все иные действия от моего имени, связанные с выполнением данного поручения.  
Полномочия по настоящей доверенности не могут быть переданы другим лицам.

Доверенность выдана сроком с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г.

Подпись представителя \_\_\_\_\_ удостоверяю.

(дата)

(подпись)

(ФИО)

Настоящая доверенность удостоверена мной, (должность, фамилия, имя, отчество, подпись  
руководителя учреждения) \_\_\_\_\_

Коллективный договор, заключен между представителем работодателя и представителем работников МБУ «КЦСОН» Кусинского муниципального района, зарегистрирован Администрацией Кусинского муниципального района на 10 листах.

Регистрационный номер 242-к от 26.16.1013

Начальник юридического отдела  
правового управления Администрации  
Кусинского муниципального района



— Т.М. Лукьянова

Пронумеровано, пронумеровано  
10 (десять) листов  
Директор Еремеева Е.Н.

