

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
*между первичной организацией Профсоюза и
Государственным бюджетным учреждением
социального обслуживания Московской области
«Луховицкий комплексный центр социального
обслуживания населения»
на 2020 – 2023 годы*

Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол от 06.03.2020 года

СОГЛАСОВАНО:

От работодателя:

Директор Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Луховицкий комплексный центр социального обслуживания населения»



А. И. Сухогузов

От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Луховицкий комплексный центр социального обслуживания населения»

Т. В. Линькова

Т. В. Линькова

г. Луховицы
2020 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения	4
Раздел 3. Оплата труда	5
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	6
Раздел 5. Гарантии занятости	8
Раздел 6. Охрана труда и здоровья	8
Раздел 7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	9
Раздел 8. Заключительные положения	9

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Луховицкий комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Учреждение), в лице их представителя - первичной организации Профсоюза (далее – Профком);
- работодатель - Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Московской области «Луховицкий комплексный центр социального обслуживания населения», в лице директора Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Луховицкий комплексный центр социального обслуживания населения» Сухогузова Анатолия Ивановича (далее – Работодатель), далее совместно именуемые «Стороны».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации от 19.04. 1991 г. № 1032 – 1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе взаимно согласованных интересов.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово – экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для Работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом Работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признает первичную организацию профессионального союза работников в лице Профкома как единственного полномочного представителя Работников Учреждения по данному коллективному договору.

1.6. Коллективный договор заключен полномочными представителями Работника и Работодателя на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально – трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, условия коллективного договора, трудового договора;

- создавать условия для профессионального роста Работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оргтехникой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими служебных обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- обеспечивать нормальные условия – работы для выполнения Работниками должностных обязанностей, систематически проводить специальную оценку условий труда.

Профком как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение служебного распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

1.10. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

1.11. Работодатель знакомит с Коллективным договором, локальными нормативными актами, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников, а также вновь поступающих Работников при приеме их на работу, доводит совместно с Профкомом до Работников информацию и выполнении условий Коллективного договора на собраниях.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании комиссии по подготовке, заключению и контролю выполнения коллективного договора, а затем и одобрения, вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, нормами законодательства.

1.13. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.14. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. ст. 371. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профкомом.

2.2. При поступлении на работу в Учреждение трудовые отношения оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Учреждении трудовым распорядком, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к служебной деятельности Работника.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). Об изменении существенных условий трудового договора (эффективного контракта) Работник должен быть уведомлен

представителем Работодателя в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.4. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста Работников путем направления на переобучение или повышение квалификации.

2.5. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет в соответствии с федеральным законодательством.

2.6. Работник, получивший образование по направлению Работодателя, должен отработать в Учреждении не менее пяти лет после окончания соответствующего учебного заведения, кроме случаев, когда выполнение такого обязательства невозможно в связи с переездом Работника на другое место жительства, достижением им пенсионного возраста.

В случае расторжения трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника до истечения пяти лет, работник должен произвести Работодателю компенсацию расходов за его обучение.

2.7. Порядок и дополнительные условия заключенного трудового договора (эффективного контракта) при найме Работников определяются Работодателем по согласованию с Профкомом.

2.8. Работодатель проводит специальную оценку условий труда, реализует обязанности по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.9. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих свои обязанности (благодарность, стимулирующие выплаты, ведомственные награды), по согласованию с Профкомом.

3. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 132 ТК РФ).

3.2. Оплата труда в Учреждении производится два раза (20 числа текущего месяца выплачивается заработная плата за первую половину месяца, 5 числа следующего месяца выплачивается оставшаяся часть заработной платы) в соответствии с Положением об оплате труда, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора. В случае совпадения дня выплаты с выходным и/или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За декабрь заработная плата выплачивается в декабре: за первую половину месяца - 17 числа, за вторую половину месяца - 27 числа.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам не позднее дня выплаты заработной платы.

3.3. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по выплате заработной платы.

3.4. Выплата отпускных производится Работнику не позднее трех дней до начала отпуска.

3.5. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию учреждения.

3.6. Работодателем выплачиваются стимулирующие выплаты работникам в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

3. 7. При прекращении действия трудового договора с Работником окончательный расчет производится с ним в день увольнения или не позднее трех дней после увольнения.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работника определяется распорядком Учреждения, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.2. Для Работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье). Режим работы с 8⁰⁰ ч. до 17⁰⁰ ч., перерыв на обед с 12⁰⁰ ч. до 13⁰⁰ ч.

Для среднего и младшего медицинского персонала, поваров Учреждения устанавливается сменный режим работы.

4.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников Учреждения, составляющей не более 40 часов в неделю.

4.4. Для медицинских работников отделения временного проживания граждан пожилого возраста № 2, расположенного в сельской местности продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

4.5. Для медицинских работников отделения временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов № 1, расположенного в городской местности, медицинских работников полустационарных отделений, специализированного отделения социально – медицинского обслуживания на дому продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю.

4.6. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается для социального педагога, воспитателя, инструктора по труду, педагогу дополнительного образования, логопеду.

Норма часов учебной (педагогической) работы 18 часов в неделю устанавливается педагогу дополнительного образования, логопеду.

4.7. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации женщинам, работающим в сельской местности, установлена 36 часовая рабочая неделя, продолжительность рабочего дня 7, 12 ч.

4.8. Для медицинских сестер, санитарок отделений временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов устанавливается сменный режим работы, продолжительность смены 24 часа (8⁰⁰ ч. – 8⁰⁰ ч.). Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в учреждении.

Междусменный непрерывный отдых не может быть менее 42 часов.

4.9. Социальным работникам, работающим на селе, устанавливается продолжительность рабочего дня 7, 12 ч. Перерыв на обед с 12⁰⁰ ч. до 13⁰⁰ ч.

4.10. Для учета продолжительности рабочего времени медицинских работников (за год не должна превышать нормального числа рабочих часов) ведется суммированный учет рабочего времени.

4.11. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа Работодателя с учетом мнения Профкома. Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха по согласованию с Работодателем.

4.12. Стороны установили, что право на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю имеют:
- беременные женщины;

- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- студенты, обучающиеся по вечерней и заочной форме обучения.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

4.13. Особый режим работы (ненормированный рабочий день) устанавливается для Работников, которые привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (Приложение № 1).

4.14. Порядок работы в ночное время регламентируется ст. 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.15. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми Работодателем и Профкомом.

4.16. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней.

Преимущественным правом на получение отпуска в удобное для них время пользуются:

- Работники, нуждающиеся в лечении.

Работодатель обязуется принимать во внимание пожелания Работников на внесение изменений в график отпусков по семейным обстоятельствам.

4.17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, по результатам специальной оценки условий труда.

4.18. Работодатель по заявлению Работника может предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, при этом продолжительность одной части отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.19. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

Неиспользованный дополнительный отпуск денежной компенсацией не заменяется.

4.20. Работник, принятый на работу в учреждение, имеет право на предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

4.21. По семейным и иным уважительным причинам работнику по его письменному заявлению Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.22. Работнику на основании личного заявления Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием Работника – до пяти календарных дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – до пяти календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года, на выпускной вечер – один день;
- для проводов детей в армию – два дня;
- в связи с бракосочетанием детей Работника – два дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – два дня;
- в связи со смертью близких родственников – пять дней.

4.23. Работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.24. Стаж работы медицинским работникам сохраняется при поступлении на работу в учреждение, при отсутствии во время перерыва другой работы, не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социального обслуживания населения.

5. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.

В случае принятия решения о возможном расторжении трудового договора с Работником в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Работодатель в письменной форме информирует об этом Профком в сроки, установленные законодательством.

5.2. Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.3. Работодатель и Профком обязуются совместно предпринимать меры по обеспечению занятости и социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации.

5.4. Работодатель обязуется представлять для согласования в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, работы в соответствии с нормами действующего законодательства.

5.5. Преимущественное право на замещение вакантных должностей предоставляется Работникам, имеющим более высокую квалификацию, уровень профессионального образования, большую продолжительность стажа по специальности и более высокие результаты профессиональной деятельности.

5.6. Работнику, предупрежденному о сокращении его должности, предоставляется, по его просьбе, один день в неделю без сохранения заработной платы для поиска нового места работы в течение двух месяцев.

5.7. В случае массового увольнения работников Работодатель по согласованию с Профкомом реализует меры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором:

- приостанавливает прием на вакантные рабочие места;
- переводит работников из сокращаемых структурных подразделений на вакантные рабочие места;
- направляет работников на переподготовку;
- переводит работников на режим неполного рабочего времени (не полный рабочий день или неполную рабочую неделю).

5.8. При появлении в Учреждении вакансий преимущественно при приеме на работу пользуются Работники, уволенные по сокращению численности, штата в течение 1 года со дня его увольнения.

Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равных условиях, предусмотренных в абзаце первом настоящего пункта имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до наступления возраста, дающего право на пенсию по старости);
- проработавшие в Учреждении более 10 лет;

- лица, воспитывающие детей до 18 – летнего возраста в неполной семье и имеющие детей – инвалидов;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного и среднедушевой доход на каждого члена семьи ниже прожиточного минимума по Московской области.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Работодатель совместно с профсоюзной организацией в соответствии с действующим законодательством по охране труда разрабатывает и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда, сохранению здоровья Работникам Учреждения.

6.2. В Учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома. Работодатель и Профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда (Приложение № 2).

6.3. Работодатель обязуется информировать работников о мерах, принимаемых в сфере охраны труда и улучшения условий их работы, обеспечивать инструктаж Работников по охране труда и проверку их знаний требований охраны труда, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.4. Работодатель обеспечивает надлежащее техническое оборудование рабочих мест, соответствующих Правилам по охране труда и создает условия работы в соответствии с санитарными нормами.

6.5. Профком совместно с представителем Работодателя постоянно принимает участие в комплексных обследованиях состояния охраны труда и техники безопасности в структурных подразделениях Учреждения.

6.6. Каждый Работник несет ответственность за нарушение правил охраны труда и техники безопасности, ухудшения условий работы на своем рабочем или рабочих местах других Работников, если оно произошло в результате его небрежности или умышленных действий.

6.7. Работодатель обеспечивает своевременную выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств.

6.8. Работодатель при содействии филиала ГУ МОРО ФСС РФ № 17, комиссии по социальному страхованию, обеспечивает работников учреждения пособием по государственному социальному страхованию.

6.9. Работодатель, при возникновении несчастного случая на производстве, проводит его расследование согласно ст. 227 – 230 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.

7.2. Работодатель оказывает содействие профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, Профкома, Работодатель обязуется:

- предоставлять Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время по согласованию с администрацией, без нарушения нормальной деятельности Учреждения.

- предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;
- предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях свободное время с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей:
- председателю профсоюза – до трех часов в неделю;
- членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям – до трех часов в неделю, с уведомлением руководителя в устной форме о предстоящем уходе с рабочего места;
- освобождать от работы председателя профсоюза и членов профсоюза, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаний советов, президиумов и т. п.) с сохранением заработной платы;
- предоставлять бесплатно для обеспечения деятельности Профкома городской телефон, возможность пользоваться электронной и факсимильной связью;
- предоставлять Профкому по его заявке транспортное средство.

7.4. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1 % со всех видов заработной платы Работников (включаемых в фонд оплаты труда) на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

7.5. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором Работников в 10 – дневный срок с момента его подписания, а в вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора (далее – Комиссия), соответствующими органами по труду (Приложение № 3).

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

8.4. Итоги выполнения коллективного договора подводятся на общем собрании Работников, проводимом ежегодно. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

8.5. Каждая из сторон признает ответственность за исполнение настоящего договора, обязуется обеспечивать выполнение включенных в него обязательств и решать возникающие в ходе его исполнения вопросы на основе социального партнерства, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и законодательством Московской области.

Перечень Работников учреждения, для которых устанавливается ненормированный рабочий день

1. Директор учреждения
2. Заместитель директора
3. Главный бухгалтер
4. Водитель
5. Заведующие структурными подразделения учреждения

Комиссия по охране труда.

Состав комиссии:

Председатель комиссии: Заместитель директора - Шустова С. Б.;

Сопредседатель комиссии: Председатель первичной профсоюзной организации –
Линькова Т. В.;

Члены комиссии:

Заведующий социально – реабилитационным отделением –
Баланова О. Е.;

Заведующий отделением временного проживания
граждан пожилого возраста и инвалидов № 1 –
Малафиевская Л. А.;

Заведующий отделением временного проживания
граждан пожилого возраста и инвалидов № 2 –
Прокопьева М. В.;

Юрисконсульт – Черемухина И. С.;

Специалист по охране труда – Жихорева А. М.
(секретарь комиссии)

Комиссия
по подготовке, заключению и контролю выполнения Коллективного договора

Состав комиссии:

Председатель Комиссии: директор ГБУСО МО «Луховицкий КЦСОН» -
Сухогузов А. И.;

Заместитель председатель Комиссии: Заместитель директора ГБУСО МО
«Луховицкий КЦСОН» – С. Б. Шустова;

Сопредседатель: Председатель первичной профсоюзной организации заведующий
отделением социального обслуживания на дому Линькова Т. В.;

Члены комиссии: Заведующий социально - реабилитационным отделением –
Баланова О. Е.;

Заведующий отделением временного проживания граждан
пожилого возраста и инвалидов № 2 – Прокопьева М. В.;

Юрисконсульт - Черемухина И. С.;

Заведующий отделением срочного социального
обслуживания – Дутова И. В.