

**Утверждено на собрании
трудового коллектива,
протокол № 1 от
«01» марта 2024 года**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**казенного учреждения Воронежской области
«Управление социальной защиты населения
Советского района г. Воронежа»
на 2024 – 2027 годы**

I. Общие положения

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Конституцией Российской Федерации, а также нормами трудового права, обозначенными в Федеральных законах «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора Шабановой Любови Васильевны, именуемом далее «Работодатель»;
- работники организации, именуемые в дальнейшем «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профком», в лице председателя первичной профсоюзной организации Н.В. Гладких.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства, принятые Работниками и Работодателем на добровольной и равноправной основе в области условий труда, его оплаты, социального и жилищно-бытового обслуживания работников, их занятости и другие вопросы, определенные сторонами, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем Работникам.

Целью данного Договора является:

- создание системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации;
- усиление социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- создание условий, способствующих повышению безопасности труда;
- обеспечение роста мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников, их семей;
- создание благоприятного климата в трудовых коллективах.

1.3. Основные принципы заключения договора.

Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и контроля за их выполнением. Стороны принимают на себя обязательства, определенные в коллективном договоре, Трёхсторонним соглашением между Правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2020-2025 годы, Отраслевым Соглашением, заключен-

ным между Воронежской областной территориальной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и департаментом социальной защиты Воронежской области на 2023-2025 годы.

1.4. Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников данного учреждения.

1.5. Срок действия коллективного договора.

Коллективный договор действует с 10 марта 2024 года по 09 марта 2027 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить или приостановить выполнение принятых обязательств.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), а в случае ликвидации – в течение всего срока проведения ликвидации учреждения.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Работодателя и Работников, и оформляется в виде приложения к коллективному договору. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.6. Общие обязательства Работодателя и Работников.

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечивать эффективное управление учреждением, сохранность ее имущества, руководствуясь законодательством Российской Федерации;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения, роста ее конкурентноспособности;
- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- обеспечивать уровень заработной платы, социальных гарантий с учетом доходов учреждения;
- сохранять за семьями Работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве, право на корпоративную поддержку;
- способствовать развитию и поддержке массовой физической культуры и спорта.
- способствовать участию работников во Всероссийском физкультурно-спортивном мероприятии «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- оказывать содействие в организации работы по страхованию Работников от утраты профессиональной трудоспособности;

-представлять Работников к государственным и ведомственным наградам;

-поощрять самообразование Работников и создавать для этого условия;

-обеспечивать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала Работников и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности, бережливого производства;

- развивать и поощрять наставничество с целью ускоренной адаптации вновь принятых и неопытных Работников на рабочих местах;

- в целях обеспечения конкурентноспособности заработной платы Работников на рынке труда повышать реальную заработную плату Работников по мере роста эффективности деятельности;

- обеспечить развитие и поддержку культурно-просветительской работы и проводить среди Работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни и отказ от вредных привычек.

Профком как представитель Работников обязуется:

-способствовать устойчивой деятельности учреждения, присущими профсоюзу методами;

-нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

-способствовать повышению квалификации Работников;

-добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшений условий их труда;

-контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

-в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средств давления на Работодателя приостановку работы (забастовку);

-защищать экономические и профессиональные интересы Работников, контролировать соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Работодателя, оказывать Работникам (при необходимости) консультации;

-не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в настоящий Договор, при условии их выполнения.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, должностные инструкции, иные утвержденные локально-нормативные акты и регламенты, касающиеся их трудовой деятельности;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества выполняемых работ, росту производительности труда;

- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии, других ресурсов;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- обеспечивать сохранение служебной и коммерческой тайны, персональных данных работников.

1.7. Регистрация коллективного договора

Коллективный договор в семидневный срок со дня заключения должен быть направлен на регистрацию в орган по труду и занятости Воронежской области (Министерство труда и занятости населения Воронежской области).

II. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Оплата труда устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников КУВО «УСЗН Советского района г. Воронежа».

2.2. Оплата труда работников включает в себя:

- заработную плату, состоящую из должностного оклада или тарифной ставки, указанных в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием;
- стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые сверх должностного оклада в соответствии с Положением по оплате труда и материального стимулирования работников.

2.3. Минимальный размер оплаты труда определяется в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Индивидуальная заработная плата Работников организации максимальным размером не ограничивается.

2.5. Работодатель извещает Работников о введении новых условий оплаты труда или изменений таких условий.

2.6. Работодатель в письменной форме извещает каждого Работника о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей единой сумме, подлежащей выплате, в виде расчетного листа.

Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 8 и 23 числа каждого месяца: за первую половину месяца – 23 числа текущего периода, за вторую половину месяца – 8 числа следующего за расчетным месяцем. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями.

2.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

2.8. В случае расторжения трудового договора все причитающиеся работнику выплаты производятся в день увольнения.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в учреждении правилами внутреннего тру-

дового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу, не обусловленный трудовым договором, без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. В условиях трудового договора может быть включено испытание, за исключением лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса, в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Установление работнику срока испытания не может превышать 3 месяца, а для директора, его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

3.4. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника могут проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личного роста Работника.

IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, которые касаются более 80 процентов работников, а также сокращением численности работников на 5 и более процентов, рассматриваются Работодателем по согласованию с Профкомом.

4.2. Работодатель направляет в профсоюзную организацию проект приказа о предстоящем сокращении численности, варианты трудоустройства не позднее, чем за 2 месяца, а если сокращение является массовым, то не позднее 3 месяцев, согласно действующего законодательства РФ.

4.3. Работники, уволенные с работы по сокращению численности штата, имеют преимущественное право на возвращение на предприятие и занятие открывшихся вакансий.

4.4. Работодатель рассматривает вопрос о приеме на работу бывших работников, временно потерявших трудоспособность в результате заболевания или производственной травмы.

4.5. Работодатель обязуется в первую очередь принимать на освобождающиеся (вакантные) рабочие места тех, кто возвращается из рядов Вооруженных Сил РФ, ранее работавших на предприятии и участников специальной военной операции (СВО).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Режимы труда устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом характера производства, специфики и условий работы, утвержденными работодателем.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, нормальная продолжительность рабочего дня (смены) – 8 часов.

5.3. Привлечение Работников к сверхурочной работе, работе в праздничные и выходные дни производится Работодателем с письменного согласия Работника.

5.4. Не допускать выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) для каждого работника свыше 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.5. Работодатель в необходимых случаях может устанавливать особый режим работы для различных категорий Работников (введение гибкого графика неполного рабочего дня, неполной рабочей недели). Начало и окончание рабочего дня (смены), перерывы на обед могут изменяться совместным решением Работодателя и Работников.

VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В течение ежедневной работы (смены) Работникам согласно Статье 108 ТК РФ предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется Работниками и в рабочее время не включается. На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени, что определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью – 28 календарных дней, являющимся инвалидами – 30 календарных дней.

6.3. Учитывать при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков преимущественное право на использование отпусков в удобное для них время Работниками, имеющими детей дошкольного и школьного возраста, Работниками, которые обучаются без отрыва от производства, другим лицам, преимущественное право на предоставление отпуска, которым предусмотрено законодательством Российской Федерации.

6.4. График предоставления отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.5. Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков определяются Правилами внутреннего трудового распорядка работников настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами.

6.6. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, может предоставляться право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.7. Предоставлять по письменному заявлению ежегодного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работнику – одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- работнику – отцу и другим лицам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

Такой отпуск по письменному заявлению Работников указанных категорий может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

6.8. Работникам по их заявлениям могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска из расчета среднего заработка по семейным обстоятельствам:

- свадьба Работника – 3 календарных дня;
- отцу при рождении ребенка – 1 календарный день;
- смерть близкого родственника (мать, отец, дети, родные братья и сестры, супруг, супруга) – 3 дня;
- родителям (мать или отец), имеющим детей школьного возраста, предоставлять по их заявлению свободный от работы день – 1 сентября и день последнего звонка с сохранением средней заработной платы (с первого по пятый класс и выпускной 9 и 11 класс).

VII. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда работников, выполнение законодательных и иных нормативных актов по охране труда, осуществляет комплекс мероприятий, по специальной оценке, рабочих мест.

Работодатель обязуется:

- осуществлять обучение, инструктаж работников и проверку знаний Работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
- обеспечивает Работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным в соответствии с действующими нормативными и правовыми актам и нормам;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- обеспечивать наличие во всех помещениях учреждения аптек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи пострадавшим;
- ежегодно разрабатывать План мероприятий по охране труда, с указанием фамилий должностных лиц, конкретно отвечающих за их выполнение. Смета расходования средств на охрану труда утверждается ежегодно работодателем по согласованию с Профкомом;
- выполнять программы по улучшению условий охраны труда и внедрению технических средств, обеспечивающих снижение травматизма Работников;
- при необходимости обеспечивать проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия (ежегодные, комплексные, целевые осмотры, вакцинопрофилактика, диспансеризация и др.)
- в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации проводить поэтапную специальную оценку условий труда на рабочих местах, разрабатывая и реализуя на ее основе соответствующие мероприятия.

7.2. Работодатель не имеет права применять дисциплинарные взыскания к Работникам, отказавшимся от выполнения работ в связи с необеспечением безопасных условий труда, представляющих угрозу для жизни, за исключением случаев, связанных с работами по устранению нарушений техники безопасности и ликвидации аварийных ситуаций, а также последствий аварий.

7.3. Работодатель поддерживает надлежащий уровень пожарной безопасности.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.4. Взаимодействовать с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон.

7.5. Мобилизовать трудовые коллективы на достижение стратегических целей, выполнение производственных задач с использованием современных (новых) форм и методов управления и организации производственного процесса, внедрение высокоэффективных технических и технологических решений, а также обеспечение безопасности охраны труда, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

7.6. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды.

7.7. Оказывать содействие Работодателю в проведении мероприятий по сохранению жизни и здоровья Работников в процессе производственной деятельности, продлению их профессионального долголетия.

7.8. Участвовать в нормотворческой деятельности Работодателя в области охраны труда в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.9. Давать рекомендации Работодателю по вопросам обеспечения режима труда и отдыха Работников, соблюдении графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

7.10. Профком имеет право требовать приостановить работы, выполняемые с нарушением нормативных требований по охране труда и исполнение принятых работодателем решений, противоречащих законодательству об охране труда и настоящему договору.

7.11. На время приостановки работ в учреждении (его подразделении) или рабочем месте вследствие нарушения требования по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

7.12. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Со стороны Работодателя все социальные гарантии и льготы предоставляются согласно действующего Положения об оплате труда.

Со стороны Профкома:

8.1. Оказывать материальную помощь из средств Профкома работникам КУВО «УСЗН Советского района г. Воронежа»:

- в связи с достижением пенсионного возраста;
- юбилярам, проработавшим в учреждении не менее 1 года, при исполнении возраста 50, 55, 60 (и каждые последующие 5 лет);

- в связи с тяжелым материальным положением, болезнью – сумма оговаривается на заседании профкома;
- при рождении ребенка;
- при вступлении в брак;
- при смерти близких родственников (мать, отец, брат, сестра, сын, дочь, муж, жена);
- родителям, чьи дети идут в первый класс – подарочный набор канцтоваров на каждого ребенка.

Суммы выплат оговариваются на заседании профкома.

8.3. Из средств Профкома производить финансирование поздравлений Работников с праздниками, юбилеями, днями рождениями в суммах, обговариваемых на заседании Профкома.

8.4. Из средств Профкома производить финансирование проведения Новогоднего праздника для детей работников и самих работников, День Защитника Отечества, Международного женского дня, Дня социального работника в суммах, обговариваемых на заседании Профкома.

8.5. Выделять денежные средства из средств Профкома на осуществление поездок работников и их детей в цирк, кино, концерты, зоопарк, аквапарк, экскурсии, паломнические поездки и т.д.

8.6. Для посещения Работника, члена профсоюза, находящегося на стационарном лечении, рассматривается возможность выделения денежных средств на основании заявления непосредственного руководителя данного Работника. Сумма выплаты оговаривается на заседании профкома.

8.7. Профком реализует меры по частичной компенсации (в размере 20% стоимости путевки) санаторно – курортного оздоровления и медицинской реабилитации работников, принимающих (принимавших) участие в специальной военной операции, и членов их семей.

8.8. По усмотрению Профкома организации производится единовременная выплата работнику заключившему контракт, для прохождения службы в зоне СВО.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель создает необходимые условия на предприятии и выделяет бесплатно:

- помещения для проведения собраний, конференций Работников;
- транспортные средства для организации культурно-массовой и оздоровительной работы.

9.2. Работодатель бесплатно обеспечивает:

- уборку, освещение, отопление, охрану, ремонт предоставленных помещений для его работы;
- ремонт оборудования, средств связи и оргтехники, находящихся в Профкоме.

9.3. Работодатель признает Профком общественным органом на предприятии, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора.

9.4.Работодатель содействует деятельности Профкома, создает необходимые условия для его работы и для ведения культурной и спортивно-оздоровительной работы среди Работников предприятия и членов их семей.

9.5.Производить безналичную уплату членских профсоюзных взносов через централизованную бухгалтерию. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств на счет Профкома.

9.6.Принятые решения не должны противоречить действующему законодательству о труде и настоящему коллективному договору.

9.7.Работодатель предоставляет выборным органам Профсоюза необходимую информацию для контроля за выполнением настоящего Договора, а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников.

9.8.Профком обязуется:

- разъяснять Работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их прав;

- представлять интересы членов Профсоюза по вопросам труда, социальных прав в комиссии по трудовым спорам, суде;

- проводить проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивать и получать у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1.Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего договора в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств по настоящему договору.

10.2.Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его обязанностей работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

10.3.В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей дисциплины.

10.4.Необходимые изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия принимаются работодателем и Профсоюзным комитетом и оформляются в виде приложения к коллективному договору.

10.5.Контроль за исполнением договора осуществляется двусторонней комиссией, проводящей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на конференции трудового коллектива.

«Работодатель»

Директор КУВО «УСЗН Советского района г. Воронежа»

И.В. Шабанова



«Работники»

Председатель первичной профсоюзной организации

Н.В. Гладких

84-11/888



Габрковой ЧВ
Д

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ул. Генерала Лизюкова, 7, г. Воронеж, 394077, тел./факс (473) 212-70-67/(473) 273-29-87
e-mail: slzan@govvrn.ru, <https://www.slzan.govvrn.ru>

№ 84-11/

На № 84/02-12/400 от 13.03.2024

КУ ВО «Управление социальной
защиты населения Советского района г.
Воронежа»

Первичная профсоюзная организации
КУ ВО «Управление социальной
защиты населения Советского района
г. Воронежа»

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Сообщаем, что коллективный договор КУ ВО «Управление социальной защиты населения Советского района г. Воронежа» на 2024 - 2027 годы зарегистрирован 13.03.2024.

Регистрационный номер 334 к.

Заместитель министра труда и занятости населения Воронежской области – начальник отдела уровня жизни населения и рынка труда министерства труда и занятости населения Воронежской области

Н.А. Шилов

84-1286
14.03.24

**Минсоцзащиты ВО
КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ СОВЕТСКОГО
РАЙОНА
Г. ВОРОНЕЖА»
(КУВО «УСЗН Советского района г.**

Воронежа»)
394051, г. Воронеж, ул. Пеше-Стрелецкая,
д.143, г. Воронеж, 394051
Тел.: (473) 278-82-09

e-mail: uszn-sovet@govvrn.ru
ОГРН1133668016272

ИНН 3665093160 / КПП 366501001

«26» февраля 2024г. № 82/338-2148

На № _____ от « ____ » _____ 2024г.

Министру
труда и занятости населения
Воронежской области
Яцких И. Н.

ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по проведению уведомительной регистрации коллективного договора.

Дата подписания соглашения, коллективного договора _____

Наименование и правовой статус заявителя: Казенное учреждение Воронежской области «Управление социальной защиты населения Советского района г. Воронежа» (КУВО «УСЗН Советского района г. Воронежа»)

Юридический адрес заявителя: 394051, г. Воронеж, ул. Пеше – Стрелецкая, 143

Фактический адрес заявителя: 394051, г. Воронеж, ул. Пеше – Стрелецкая, 143

Адрес электронной почты, контактные номера телефонов заявителя: (473) 241-35-06,
uszn-sovet@govvrn.ru

Организационно-правовая форма: казенное учреждение

Форма собственности: областная

Вид экономической деятельности (по ОКВЭД): 88.10

Информация о второй стороне коллективных переговоров: директор Шабанова Любовь Васильевна, действует на основании Устава, тел. (473) 263-40-67

Количество организаций, охваченных соглашением _____

Количество работников, охваченных соглашением _____

Численность работников организации (при регистрации коллективного договора): 235

Численность работников, охваченных коллективным договором: 235

Информация о способе получения уведомления о регистрации коллективного договора, соглашения (выбрать вариант получения):

посредством Почты России

на адрес электронной почты

В случае выбора заявителем способа получения уведомления о регистрации коллективного договора, соглашения на адрес электронной почты указать ее адресу: uszn-sovet@govvrn.ru

Представитель заявителя:

Директор

(Должность)

(Статус согласно полномочиям)


(Подпись)

Л.В. Шабанова
(Фамилия, Имя, Отчество)