

СОГЛАСОВАНО

Начальник
Управления социальной защиты
населения по городу Мегиону
Департамента социального развития
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры



Т.А. Масленникова
«07» 03 2018 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Мегионский
комплексный центр социального
обслуживания населения»



И.М. Комарова
2018 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета представителей работников
бюджетного учреждения Ханты-
Мансийского автономного
округа – Югры «Мегионский
комплексный центр социального
обслуживания населения»

О.С. Васильченко
«07» 03 2018 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного учреждения

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

«Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения»

на 2017-2019 гг.

(редакция 01)

Утверждён на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 1 марта 2018 года

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1.	Общие положения
Раздел 2.	Оплата труда
Раздел 3.	Гарантии при возможном высвобождении работников, обеспечение занятости
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха
Раздел 5.	Социальные гарантии, льготы и компенсации
Раздел 6.	Охрана труда
Раздел 7.	Деятельность Совета представителей работников
Раздел 8.	Обеспечение контроля над выполнением Коллективного договора
Раздел 9.	Заключительные положения

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения».

Приложение № 2. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

Приложение № 3. Положение об оплате и стимулировании труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения».

Приложение № 4. Перечень должностей работников БУ «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения», которым устанавливается повышенная оплата труда согласно специальной оценке условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

Приложение № 5. Перечень должностей работников БУ «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения», которым устанавливается ежегодный дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

Приложение № 6. Положение о системе нормирования труда бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения».

Приложение № 7. Положение об аттестации работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения».

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Коллективный договор) разработан в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными правовыми актами в сфере трудовых отношений.

1.2. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками учреждения, работодателем и на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее по тексту – учреждение) в лице **директора** (далее по тексту – Работодатель);

- работники бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее по тексту – работники), состоящие в трудовых отношениях с Работодателем, в лице **председателя** Совета представителей работников (далее по тексту – Представитель).

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон и реальности их обеспечения по вопросам организации условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения безопасности условий и требований охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым сторонами.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.7. Во исполнение настоящего Коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

Раздел 2. Оплата труда

2.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенса-

ционного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников согласно Положению об оплате и стимулировании труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения». Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Работодателем с учетом мнения Совета представителей работников и являются неотъемлемой частью Коллективного договора (Приложение 3).

2.3. Порядок и условия применения стимулирующих выплат устанавливаются Положением об оплате и стимулировании труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения».

2.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления на лицевой счет работника:

- расчёт за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца;
- окончательный расчет 10 числа следующего месяца.

Заработная плата работникам, вновь принятым и приступившим к работе до 10 числа месяца, выплачивается 10 и 25 числа текущего месяца за фактически отработанное время, окончательный расчет производится 10 числа следующего месяца. Заработная плата работникам учреждения вновь принятым и приступившим к работе с 11 числа по 24 число месяца выплачивается 25 числа текущего месяца за фактически отработанное время.

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

2.5. Расчетные листки выдаются ежемесячно в срок, установленный для выплаты заработной платы за вторую половину месяца, с обязательным заверением подписью работника в журнале выдачи расчетных листов факта выдачи документа.

При наличии нотариально заверенной доверенности на получение расчетных листов с указанием конкретного лица, которому работник доверяет получение его расчетных документов, расчетные листки могут быть выданы лицу, указанному в обозначенной доверенности, на основании соответствующего заявления работника.

2.6. Для расчета отпускных сумм применяется порядок исчисления среднего заработка за 12 последних месяцев в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с последующими изменениями дополнениями) и отпускная сумма выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

2.7. Работодатель выдает работникам сведения о сумме выплат и иных вознаграждений, о начисленных и уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и страховом стаже застрахованного лица.

Работники могут получить вышеуказанные сведения после принятия установленной отчетности Налоговым органом и территориальным подразделением Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.8. Работодатель (представитель Работодателя), допустивший задержку выплаты заработной платы работникам учреждения, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении работников, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом Совет представителей работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения сокращения численности или штата работников, а в случае, если решение о соответствующих мероприятиях может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 82 ТК РФ).

3.2. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности и (или) штата работников Работодатель предупреждает персонально работников учреждения в письменном виде под роспись не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема на работу;
- переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- ограничение круга совместителей, временных работников.

3.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, иным лицам, предусмотренным статьями 179, 261 ТК РФ.

3.5. Высвобождаемым работникам при наличии вакансий могут быть предложены работы в соответствии с их профессией, специальностью, квалификацией.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: субботой и воскресеньем (за исключением работни-

ков со сменным режимом работы). Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

4.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.5. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников допускается в следующих случаях (статья 113 ТК РФ):

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные или нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статьи 112, 149, 153 ТК РФ).

4.6. Ежегодно, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, Работодателем утверждается график отпусков на соответствующий календарный год, согласованный с председателем Совета представителей работников. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.7. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местностях, приравненных к Крайнему Северу – 16 календарных дней.

4.8. Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с перечнем должностей (Приложение 2) за фактически отработанное время в условиях ненормированного рабочего времени.

4.9. Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с перечнем должностей работников (Приложение 5) по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда по условиям труда.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях регистрации брака, рождения ребенка, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Раздел 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в области социального страхования, пенсионного обеспечения и другие, установленные для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Работодатель обязуется обеспечить права работников на обязательное социальное страхование, своевременно перечислять средства в страховые фонды (социальный, пенсионный) в размерах, порядке, определенном законодательством РФ, а также своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в соответствующие фонды. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

5.2. При направлении работников в служебные командировки им гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы (ст. 287 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

5.4. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.5. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов определяются ст. 186 ТК РФ и Законом о донорстве.

5.6. Работодатель предоставляет один день без сохранения заработной платы одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка школьного возраста с 1 по 4 класс в День знаний (1 сентября).

5.7. Работодатель предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

5.8. Работодатель предоставляет Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.9. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Также оплачивается стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно неработающим членам его семьи (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования).

Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

1) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

2) оплату стоимости проезда транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

3) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Оплата стоимости проезда производится по кратчайшему маршруту при предъявлении квитанций об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, за провоз транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дорог общего пользования), кассовых чеков автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства, утверждаемыми Министерством транспорта Российской Федерации, или по справкам железнодорожных касс о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне на основании документов, подтверждающих проведение работником и членами его семьи отпуска в другой местности. В случае отсутствия железнодорожного сообщения оплата производится не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок автомобильным, речным транспортом по наименьшей стоимости проезда.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда.

Окончательный расчет производится по возвращении работника из отпуска на основании представленных билетов или других документов, в течение месяца со дня представления авансового отчета работником.

Для окончательного расчета работник обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, посадочных талонов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и членов его семьи.

Лица, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, должны предоставить подтверждающие документы в течение трех рабочих дней с даты прибытия в место проживания.

Если даты поездки члена семьи не совпадают с периодом отпуска работника, в таком случае документы должны быть предоставлены в течение трех рабочих дней со дня приезда члена семьи.

В случае, если выплата средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно не требуется, письменное заявление для компенсации указанных расходов представляется работником не позднее 31 декабря года, в котором осуществлен проезд.

Данные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, Работодатель может предоставить его в следующем году по заявлению работника на основании приказа руководителя учреждения.

Гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 325 ТК РФ, предоставляются работнику учреждения только по основному месту работы.

При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне.

5.10. По просьбе работника Работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего профессионального или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребёнка.

5.11. В соответствии со статьей 168.1 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель возмещает работникам расходы за проезд при исполнении служебных обязанностей, связанных с разъездным характером работы в размере 100% установленных тарифов на всех видах транспорта общего пользования (кроме такси). Порядок возмещения таких расходов и перечень должностей, в отношении которых реализуется данная компенсация, устанавливаются приказом учреждения.

Право на данную компенсацию предоставляется работникам отделений, трудовая деятельность которых непосредственно связана с использованием транспортом общего пользования (кроме такси) при обслуживании получателей социальных услуг по месту жительства (нахождения) последних.

5.12. Работодатель производит оплату предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работникам на основании личных заявлений с приложением документов, подтверждающих фактические расходы, а также путем заключения договоров с организациями-поставщиками данного вида услуг на основании предоставленных актов оказанных услуг.

5.13. По результатам специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест по условиям труда) отдельным работникам устанавливается повышенная оплата труда (Приложение 4) и ежегодный дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней (Приложение 5).

5.14. В целях реализации Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27.06.2014 № 51-оз «О регулировании отдельных вопросов в сфере социального обслуживания граждан в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (с последующими изменениями и дополнениями), в соответствии с постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 31.05.2006 № 123-п «О выплате единовременного денежного пособия членам семьи работника организации социального обслуживания Ханты-Мансийского

автономного округа – Югры в случае его гибели при исполнении служебных обязанностей» (с последующими изменениями и дополнениями) Работодатель осуществляет в установленном порядке назначение и выплату единовременного денежного пособия членам семей работников в случае их гибели при исполнении служебных обязанностей.

Право на получение единовременного денежного пособия имеют члены семьи погибшего работника учреждения, занимавшего должность «социальный работник» и непосредственно оказывавшего социальные услуги гражданам, признанным нуждающимися в социальном обслуживании (далее - социальный работник).

Члены семьи, имеющие право на получение единовременного денежного пособия:

а) супруга (супруг), состоящая (состоящий) на день гибели (смерти) в зарегистрированном браке с социальным работником;

б) дети, не достигшие возраста 18 лет, или старше этого возраста, если они стали инвалидами до достижения возраста 18 лет, а также дети, обучающиеся в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по очной форме обучения, до их окончания, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет;

в) родители социального работника.

Основанием для выплаты является гибель социального работника в связи с исполнением служебных обязанностей или смерть от телесных повреждений (ранения, травмы, увечья), полученных им при исполнении служебных обязанностей.

Выплата денежных средств производится на основании приказа Работодателя о назначении выплаты единовременного денежного пособия.

Единовременное пособие выплачивается независимо от выплаты страховых сумм. Сумма единовременного денежного пособия делится на число лиц, имеющих право на получение пособия. Доля всех лиц равна. Выплата денежных средств производится путем перечисления бухгалтерией Работодателя соответствующих сумм получателям.

В случае гибели (смерти) социального работника в период нахождения в трудовых отношениях с Работодателем единовременное пособие определяется в размере, равном 36-кратному среднемесячному денежному содержанию, исчисленному за последние шесть месяцев по замещаемой должности социального работника.

В случае смерти социального работника после увольнения из учреждения, когда вынесено заключение о причинной связи смерти с телесным повреждением, полученным при исполнении служебных обязанностей, единовременное пособие определяется в размере, равном 36-кратному среднемесячному денежному содержанию, исчисленному за последние шесть месяцев по должности, замещаемой ранее умершим социальным работником на день его смерти.

5.15. На основании отраслевого соглашения между Департаментом социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Объединенной профсоюзной организацией работников социальной защиты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по обеспечению социально-трудовых

гарантий работникам отрасли на 2017-2019 годы производится оплата проезда на похороны близких родственников (родители, муж, жена, дети) в пределах обоснованной экономии за счёт средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности. Оплата обозначенных расходов производится аналогично оплате расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель признает свою обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст.212 ТК РФ).

6.2. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель ежегодно разрабатывает План мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников (соглашение по охране труда) и снижению уровней профессиональных рисков, согласовывает с Советом представителей работников, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.3. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

- функционирование системы управления охраной труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- проведение в установленные сроки медицинского осмотра работников учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Совета представителей работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.4. Работодатель обязуется расследовать несчастные случаи, произошедшие с работниками в учреждении, в соответствии с порядком проведения расследования несчастных случаев и порядком оформления материалов расследования несчастных случаев согласно ст. 227, 228, 229, 230 ТК РФ.

6.5. Обязанности работника в области охраны труда (ст.214 ТК РФ).

6.5.1. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.5.2. За нарушение требований по охране труда работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел 7. Деятельность Совета представителей работников

7.1. В целях создания условий для участия Совета представителей работников в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе, Работодатель:

7.1.1. Предоставляет Совету представителей работников информацию о деятельности учреждения;

7.1.2. Гарантирует возможность участия председателя Совета представителей работников в оперативных совещаниях.

7.2. Учитывает мнение Совета представителей работников по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников.

В предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования к нему председателю Совета представителей работников. Председатель Совета представителей работников не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту.

7.3. Совет представителей работников представляет и защищает права и интересы работников учреждения. Участвует в работе комиссий по аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

Совет представителей работников вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по вопросам социально-экономического развития учреждения и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель в десятидневный срок рассматривает по существу предложения Совета представителей работников и дает по их поводу мотивированный ответ.

Раздел 8. Обеспечение контроля над выполнением Коллективного договора

8.1. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

8.2. Стороны осуществляют проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года и рассматривают их на совместных заседаниях сторон.

8.3. Стороны взаимно предоставляют необходимую имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора.

8.4. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по настоящему Коллективному договору и непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля над выполнением Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения в Коллективный договор производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор производятся только по взаимному согласию сторон, с инициативой может выступить любая из сторон.

9.3. В случае предложения о внесении в Коллективный договор существенных изменений и дополнений необходимо обсудить этот вопрос на общем собрании работников учреждения.

9.4. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в 20-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.5. Стороны настоящего Коллективного договора на паритетной основе (с равным числом участников от каждой стороны) создают Комиссию по трудовым спорам для урегулирования разногласий между Работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

9.6. Для регулирования разногласий в ходе выполнения Коллективного договора стороны обязуются использовать примирительные процедуры в рамках действующего законодательства Российской Федерации, регулирующего трудовые отношения.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания действия данного договора.

9.8. Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового Коллективного договора. С момента подписания Коллективного договора ранее подписанный Коллективный договор утрачивает силу.

9.9. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

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

9.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств по Коллективному договору, но вправе вносить изменения и дополнения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.12. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора, стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива, не реже одного раза в год.

9.13. Редакция 01 Коллективного договора обусловлена переименованием учреждения на основании распоряжения Департамента по управлению государственным имуществом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 05.02.2018 № 13-Р-112 «О переименовании и утверждении изменений в устав учреждения», а также объективной необходимостью внесения изменений в приложения №№ 1 и 3 Коллективного договора.