

От работодателя:

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



*О.А. Вахидова*  
2022 года

От работников:

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

*Т.Т. Шестакова*  
«22» декабря 2022 года

Коллективный договор (изменение, дополнение),  
зарегистрирован в Администрации города Мегиона

Регистрационный номер 133 065  
от 12 декабря 2022 г.

*И.В. Шестакова*  
Управление  
экономической  
политики



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного учреждения

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

«Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения»  
на 2023 - 2025 гг.

Принят на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 04 от 27 декабря 2022 года

## СОДЕРЖАНИЕ

|           |   |
|-----------|---|
| Раздел 1. | Общие положения   |
| Раздел 2. | Трудовые отношения  |
| Раздел 3. | Рабочее время и время отдыха  |
| Раздел 4. | Оплата труда  |
| Раздел 5. | Гарантии при возможном высвобождении работников,<br>обеспечение занятости |
| Раздел 6. | Гарантии, льготы и компенсации  |
| Раздел 7. | Охрана и безопасность труда   |
| Раздел 8. | Взаимоотношения Работодателя и Совета представителей<br>работников        |
| Раздел 9. | Заключительные положения  |

Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор, Договор) заключен в целях защиты социально-трудовых и связанных с ними экономических прав работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения». Направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон.

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

- бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – БУ «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения» - Учреждение), в лице директора Учреждения (далее – Работодатель);

- работники бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения», в лице председателя Совета представителей работников (далее – Представитель).

Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками Учреждения и Работодателем.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам организации условий и оплаты труда, занятости и предоставление работникам гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. Дополнительные гарантии, компенсации и льготы для работников Учреждения, установленные в настоящем Договоре, предоставляются с учётом финансово-экономического положения Работодателя.

Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от условий трудового договора.

1.3. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 01.01.2023. С обозначенной даты ранее подписанный Договор утрачивает силу.

В течение срока действия Коллективного договора ни одна из подписавших его Сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить дополнения и изменения в Коллективный договор.

1.4. Все изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся совместным решением Сторон, подписавших Коллективный договор: директором БУ «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения» от лица Работодателя с одной стороны и, от лица работников: представительным органом работников в лице председателя Совета представителей работников БУ «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения», с другой стороны.

При недостижении соглашения Сторон о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор, Сторонами создается примирительная комиссия в соответствии со ст. 401, 402 Трудового кодекса Российской Федерации. Урегулирование разногласий между Сторонами производится в соответствии трудовым законодательством Российской Федерации.

#### **1.5. Стороны обязуются:**

1.5.1. В социально-трудовых отношениях руководствоваться законодательством Российской Федерации о труде и условиями настоящего Договора.

1.5.2. Принимать меры для обеспечения достойной жизни и деятельности работников Учреждения, направленные на:

- создание благоприятных и безопасных условий труда;
- совершенствование организации и оплаты труда;
- реализацию социальных программ;
- содействие занятости высвобождаемым работникам.

1.5.3. Стороны признают, что выполнение условий настоящего Договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение производительности труда, сохранение рабочих мест, повышение благополучия каждого работника Учреждения.

1.5.4. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров, делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе возможного доверия и уважения согласительным путем.

1.5.5. Стороны взаимно предоставляют необходимую имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

#### **1.6. Работодатель обязуется:**

1.6.1. Соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации.

1.6.2. Обеспечить эффективную работу Учреждения для получения положительных результатов финансовой деятельности, создания безопасных условий труда работников.

1.6.3. Принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтных ситуаций в Учреждении, препятствующих нормальному ритму работы и выполнению условий настоящего Договора, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

1.6.4. Обеспечивать проведение обучения работников (профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации), исходя из конкретных задач и потребностей, экономических возможностей Учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Работники обязуются добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.8. Условия, содержащиеся в Договоре, учитываются при принятии локальных нормативных актов Учреждения. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным



договором.

## **Раздел 2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают путем заключения трудового договора в письменном виде.

2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в БУ «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения».

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.6. Индивидуальные трудовые споры между работниками и Работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами в порядке, предусмотренном ст. 383 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора

должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.3. Режимы рабочего времени и порядок предоставления времени отдыха работникам Учреждения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом характера работы, специфики и условий труда.

3.4. Для отдельных работников устанавливается особый режим работы – ненормированный рабочий день, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.5. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, если это может повлечь массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представительного органа работников вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.6. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в соответствии с требованиями трудового законодательства, согласно графику, утверждаемому работодателем с учетом мнения Совета представителей работников.

3.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные и (или) опасные условия труда, ненормированный рабочий день, работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и другие, предоставляются работникам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Коллективным договором учреждения.

#### **Раздел 4. Оплата труда**

4.1. Оплата труда работников производится на основании нормативных правовых актов Российской Федерации и Ханты–Мансийского автономного округа – Югры, локальных нормативных актов Учреждения.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда и формируется из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим разделом.

4.2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам и профессиональным стандартам.

4.2.2. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (производятся на основании заключения специальной оценки условий труда);

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент к заработной плате устанавливается (в размере 70%);

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (устанавливается в размере до 50%);

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплата за совмещение профессий (должностей) (устанавливается до 50% за увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

- выплата за расширение зон обслуживания (устанавливается до 50% за увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором; расширение зон обслуживания предполагает возложение дополнительных обязанностей на работах с четким разделением границ; расширение зоны обслуживания устанавливается, когда должность предполагает наличие зон или участков);

- выплата за увеличение объема работы (устанавливается до 50% за увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором; увеличение объема работы - помимо основной работы, работнику поручается аналогичная дополнительная работа, то есть увеличивается объем ранее выполняемой работы);

- выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

(устанавливается в размере 50% за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

- выплата за выполнение работ различной квалификации (труд работников с повременной системой оплаты труда, выполняющих работу различной квалификации, оплачивается по работе более высокой квалификации; при осуществлении своей трудовой функции, работы, которые в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда оплачиваются неодинаково);

- выплата за работу в ночное время (20 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (за каждый час работы) в ночное время; работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов));

- выплата за сверхурочную работу (сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; 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);

- выплата за разделение рабочего дня на части (10 процентов к должностному окладу; продолжительность рабочего дня разделена на части с перерывом более двух часов).

4.2.3. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность работы (не более 50% должностного оклада с ежемесячной периодичностью при наличии оснований);

- выплаты за качество выполняемых работ:

- выплата за качество (не более 50% должностного оклада с ежемесячной периодичностью при наличии оснований),

- коэффициент эффективности деятельности (предельный размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры);

- выплата за выслугу лет (устанавливается в следующих размерах к должностному окладу работника: 10% – при стаже работы два года; 20% – при



стаже работы три года; 30% – при стаже работы пять лет; 35% – при стаже работы десять лет; 40% – при стаже работы более пятнадцати лет);

- премиальные выплаты по итогам работы за квартал (не более 100% должностного оклада с ежеквартальной периодичностью);

- премиальные выплаты по итогам работы за календарный год (размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры).

#### 4.2.4. К иным выплатам относятся:

- выплата водителям за классность (имеющим 2 класс – в размере 10%; имеющим 1 класс – в размере 25%; периодичность - ежемесячно);

- выплата за ученую степень (за ученую степень «Доктор наук» – в размере 25%; за ученую степень «Кандидат наук» – в размере 10%; периодичность - ежемесячно);

- выплата за почетное звание (в размере 10%; при наличии у работника нескольких почетных званий доплата устанавливается по одному из оснований; периодичность - ежемесячно);

- ежемесячная надбавка к должностному окладу молодым специалистам (в размере 3%; периодичность - ежемесячно);

- единовременная выплата молодым специалистам (2 фонда оплаты труда по занимаемой должности);

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (1 фонд оплаты труда по занимаемой должности);

- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам (размер устанавливается приказом Депсоцразвития Югры; количество выплат – не более 3-х раз в год);

- выплаты в рамках действующего 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, в том числе при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования учреждения предусмотрены:

- выплата работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60 и 65 лет, проработавшим в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры, не менее 10 лет, до одного месячного фонда оплаты труда по занимаемой должности,

- единовременная выплата работникам, работающим в течение календарного года без листков нетрудоспособности, в размере 3 000 (три тысячи) рублей 00 копеек.

Перечисленные в настоящем пункте выплаты устанавливаются в пределах предусмотренных на оплату труда работников средств субсидии, поступающей учреждению на выполнение государственного задания, а также на выплаты могут привлекаться средства от приносящей доход деятельности учреждения.

#### 4.3. Механизм применения выплат, указанных в пункте 4.2. настоящего раздела, установлен Положением об оплате и стимулировании труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Региональный комплексный центр социального обслуживания населения».

4.4. Работникам, отработавшим установленную месячную норму рабочего времени, исполнившим свои трудовые обязанности, гарантируется заработная плата (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат), не ниже минимального размера оплаты труда.

4.5. Работодатель выплачивает заработную плату в полном объеме в установленные сроки.

4.5.1. Зарботная плата выплачивается работникам учреждения не реже чем каждые полмесяца:

- 25 числа текущего месяца,

- 10 числа следующего месяца,

- 10 числа текущего месяца – работникам, принятым с 01 по 09 числа текущего месяца.

4.5.1.1. Зарботная плата за первую половину месяца (выплачиваемая 25 числа текущего месяца) определяется исходя из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат (исчисленных в установленном порядке) за фактически отработанное время с 01 по 15 число текущего месяца, кроме работников, приступивших к выполнению трудовых обязанностей после 15 числа текущего месяца (вновь принятые, по выходу из всех видов отпусков и нетрудоспособности, а также иных периодов сохранения рабочего места и должности) (далее – работники, приступившие к выполнению трудовых обязанностей после 15 числа текущего месяца).

4.5.1.1.1. Для работников, приступивших к выполнению трудовых обязанностей после 15 числа текущего месяца, заработная плата (выплачиваемая 25 числа текущего месяца) определяется исходя из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат (исчисленных в установленном порядке), рассчитанных на количество рабочих дней, приходящихся на период с 16 по 24 число текущего месяца по производственному календарю 40-часовой рабочей недели (для мужчин) и 36-часовой рабочей недели (для женщин) при условии наличия рабочих дней в текущем месяце на дату выплаты заработной платы (25 число).

4.5.1.2. Для вновь принятых работников в период с 01 по 09 число текущего месяца заработная плата (выплачиваемая 10 числа текущего месяца) определяется исходя из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат (исчисленных в установленном порядке) рассчитанных на количество рабочих дней, приходящихся на период с 01 по 09 число текущего месяца по производственному календарю 40-часовой рабочей недели (для мужчин) и 36-часовой рабочей недели (для женщин) при условии наличия рабочих дней в текущем месяце на дату выплаты заработной платы (10 число текущего месяца).

4.5.2. При совпадении даты выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем дата выплаты переносится на ближайший предшествующий им рабочий день.

4.5.3. Выдачу заработной платы Работодатель производит перечислением средств на указанный работником счет в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

4.5.4. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, а также окончательный расчет при увольнении осуществляется в сроки согласно действующему законодательству Российской Федерации.

4.6. В день выплаты заработной платы 10 числа каждому работнику Учреждения ежемесячно выдается под роспись, либо направляется посредством электронной рассылки расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Порядок извещения в письменной форме работников о заработной плате, иных сумм, начисленных работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, установлен отдельным локальным документом Учреждения.

4.7. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

4.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.9. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы,

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях (для возврата сумм, выданных работнику под отчет перед отъездом в отпуск на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, если своевременно (не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности) не предоставлены документы, подтверждающие расходы),

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации) или простое (часть 3 статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации),

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска; удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части 1 статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части 1 статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса



## **5. Гарантии при возможном высвобождении работников, обеспечение занятости**

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель в письменной форме уведомляет об этом Совет представителей работников и орган службы занятости населения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации учреждения Работодатель уведомляет работников персонально и под подпись не позднее, чем за два месяца до расторжения трудового договора.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штата работников учреждения.

5.3. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающим трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. При сокращении численности или штата работников учреждения 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 категориям работников, предусмотренным статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 178, 180, 318 Трудового кодекса



Российской Федерации.

5.7. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов:

1) создает или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

2) создает инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

3) предоставляет в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

## **Раздел 6. Гарантии, льготы и компенсации**

6.1. Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель предоставляет гарантии и компенсации в области социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором и иными нормативными актами.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить права работников на обязательное социальное страхование, своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах и порядке, установленном законодательством Российской Федерации, а также своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в соответствующие фонды.

6.3. Работодатель обязан организовать прохождение работником предварительных, периодических медицинских осмотров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. На время прохождения медицинских осмотров и диспансеризации за работниками, сохраняется средний заработок и место работы.

6.4. В соответствии со ст. 186 Трудового кодекса Российской Федерации в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6.5. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается

пособие по временной нетрудоспособности. Размеры пособий и условия их выплаты устанавливаются действующим законодательством.

6.6. Выплата пособия по беременности и родам производится в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством Российской Федерации.

6.7. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещаются расходы в соответствии с Положением о служебных командировках работников.

6.8. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-174, 176-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. Работникам на основании личных письменных заявлений предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака, в случаях рождения ребенка (отцу) – до 5 календарных дней;

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети) – до 9 календарных дней;

- в связи со свадьбой родственника работника (дети, родители, брат или сестра) – до 3 календарных дней;

- работникам, имеющим детей школьного возраста: если ребенок впервые идет в школу – 1 календарный день (1 сентября), на «Последний звонок» в связи с окончанием школы (9, 11 классов) – 1 календарный день.

6.10. Работник имеет 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, детям в возрасте до 18 лет, детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) независимо от времени использования отпуска.

Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

- 1) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно к месту жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, оплату услуг аэропортов за обслуживание пассажиров (аэропортового сбора), а также оплату стоимости авиационных горюче-смазочных материалов (топливного сбора)), но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда, кроме вагонов повышенной комфортности;

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), а также оплату стоимости проезда личным транспортом от места жительства или от места отдыха к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

3) оплату стоимости провоза ручной клади и багажа:

весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого неработающего члена семьи дополнительно к нормам бесплатного провоза ручной клади и багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следуют работник и неработающие члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов (в том числе оплату стоимости перевозки собак, птиц и иных животных, указанных в правилах перевозок пассажиров и багажа, утвержденных Министерством транспорта Российской Федерации);

в количестве одного места ручной клади и одного места багажа на работника и одного места ручной клади и одного места багажа на каждого неработающего члена семьи согласно нормам провоза ручной клади и багажа, указанным в правилах перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом, утвержденных Правительством Российской Федерации, в размере документально подтвержденных расходов.

Компенсация стоимости проезда работника, а также неработающих членов его семьи, личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Оплата стоимости проезда производится работнику 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 работнику и неработающим членам его семьи при предъявлении справок организаций, осуществляющих продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне при документальном подтверждении пребывания работника и неработающих членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих



пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания, а также при нотариальном удостоверении факта нахождения в определенном месте).

Предварительная компенсация стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и неработающих членов его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда, на основании представленного работником соответствующего заявления. 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 в случае выплаты работнику средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно 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 неработающих членов его семьи.

Для окончательного расчета лица, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, числящиеся в списочном составе учреждения и состоящие в трудовых отношениях, обязаны предоставить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подтверждающих документов в течение трех рабочих дней с даты прибытия в место проживания из места отдыха.

В случае, если выплата работнику средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно не требуется, авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подтверждающих документов предоставляется работником не позднее 31 декабря года, в котором осуществлен проезд.

Выплаты в рамках компенсации расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на компенсацию стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации, 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. В случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

6.11. По просьбе работника Работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на



обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух или более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

6.12. По результатам специальной оценки условий труда отдельным работникам может устанавливаться повышенная оплата труда, размер которой установлен в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

6.13. 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) (далее – Постановление № 123-п) Работодатель выплачивает единовременное денежное пособие 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, указанную в табличной части Постановления № 123-п, 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.

6.14. За счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, Работодатель осуществляет выплаты, предусмотренные действующим Отраслевым соглашением 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, в том числе:

- оплата проезда работнику на похороны близких родственников (родители, муж, жена, дети) по фактически произведенным расходам, исчисленным аналогично нормам, установленным при определении расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно, но не более 10 000 рублей,

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (родители, муж, жена, дети) в размере 10 000 рублей,

- оказание материальной помощи одному из близких родственников работника (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей.

Срок обращения работника за вышеперечисленными выплатами – в течение календарного года с даты события.

6.15. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

## **Раздел 7. Охрана и безопасность труда**

7.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Работодатель признает свою обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст.214 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3. 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 в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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 по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку 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, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по



оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в установленном трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких



нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.5. 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.ст. 227- 231 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Обязанности работника в области охраны труда (ст.214 Трудового кодекса Российской Федерации):

7.6.1. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- 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

Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.7. За нарушение требований по охране труда работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **Раздел 8. Взаимоотношения Работодателя и Совета представителей работников**

8.1. Работодатель признает деятельность Совета представителей работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Совет), направленную на защиту экономических и социальных прав работников, осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, исполнением Работодателем и работниками Учреждения обязательств, принятых настоящим Договором.

8.2. В целях создания условий для успешной работы Совета Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять Совету необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения для компетентного ведения переговоров, заключения Коллективного договора и осуществления контрольных и защитных функций Совета.

8.2.2. Учитывать мнение Совета по рассмотрению вопросов, касающихся изменений в области оплаты труда, отдыха, охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, социальных льгот и гарантий.

8.3. Совет обязуется:

8.3.1 Содействовать эффективной работе Учреждения присущими ему методами и средствами в соответствии с Положением о Совете представителей работников БУ «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения».

8.3.2 Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, соглашениях, Коллективного договора.

8.3.3 Оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя.

8.4. Совет и Работодатель сотрудничают на паритетных началах и выступают совместно в государственных органах по защите интересов работников и БУ «Мегионский комплексный центр социального обслуживания населения».

8.5. Представители Совета в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации учреждения, по охране труда, по расследованию несчастных случаев, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

8.6. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора рассматривается на совместных заседаниях Работодателя и Совета.

8.7. Работодатель и уполномоченные им лица, за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.8. Работодатель и Совет представителей работников при наличии финансовых возможностей и средств, в период действия настоящего Договора могут принимать решения, улучшающие социальные гарантии работников Учреждения.

### **Раздел 9. Заключительные положения**

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии стремления к выполнению Сторонами всех условий и обязательств по настоящему Договору.

9.2. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех работников в течение месяца после его подписания.

9.3. Стороны договорились производить урегулирование конфликтов и разногласий, возникающих в ходе выполнения обязательств Коллективного договора, изменений и дополнений к нему, при полном уважении сторон в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду администрации города Мегион.

9.5. Изменение и дополнение Коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, с последующей уведомительной регистрацией изменений и дополнений в соответствующем органе по труду администрации города Мегион.

9.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.