

Одобен на общем собрании трудового
коллектива бюджетного учреждения
Ханты – Мансийского
автономного округа - Югры
«Сургутский комплексный центр
социального
обслуживания населения»
« 23 » апреля 2021 год.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа –
Югры
«Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения»
на 2021-2024 гг.

г. Сургут
2021 г.

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения» в лице Варжинской Елены Николаевны, далее именуемого «Работодатель», и работниками учреждения, представляемыми профсоюзным комитетом бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения» в лице председателя Профсоюзного комитета Ивановой Елены Александровны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001г., а также иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его директором учреждения и председателем профсоюзного комитета бюджетного учреждения по поручению коллектива работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор в течение срока его действия производится на совместных заседаниях комиссии, созданной Работодателем и работниками в лице профсоюзного комитета, по предложению одной из сторон. Изменения и дополнения не могут ухудшать нормы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Договаривающиеся стороны обязуются принимать меры по предотвращению любых конфликтных ситуаций, мешающих нормальному ритму деятельности учреждения.

1.12. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, для которых учреждение является основным местом работы. На временных работников, а также совместителей льготы, установленные настоящим коллективным договором сверх действующего законодательства, не распространяются.

1.13. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.14. Профсоюзный комитет является единственным полномочным представительным органом трудового коллектива бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения» при заключении и изменении коллективного договора и представлении интересов работников в учреждении.

1.15. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить общие собрания работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения» один раз в год.

1.16. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями договаривающихся сторон на совместных заседаниях не реже одного раза в год.

1.17. Коллективный договор состоит из 12 разделов.

Ответственные:

Е.Н. Варжинская – директор

Е.А. Иванова – председатель профсоюзного комитета

Раздел II.

ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА

2.1. Работодатель обязуется:

направить подписанный сторонами коллективный договор, в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации;

довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить всех вновь принимаемых работников под роспись;

обеспечить трудовой коллектив учреждения материально-техническими оснащением, для выполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

Ответственный:

Е.Н. Варжинская – директор

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах;

оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых, социально-экономических вопросов работникам учреждения, являющимися членами профсоюза;

обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;

контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства о труде, законодательства об охране труда, соглашений, коллективного договора, других локально - нормативных актов, действующих в учреждении;

содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

Ответственный:

Е.А. Иванова – председатель профсоюзного комитета.

2.3. Работники обязуются:

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовую дисциплину;

добросовестно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией, установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, пожарной безопасности, охраны окружающей среды, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями Учреждения;

бережно относиться к товарно-материальным ценностям учреждения, обеспечить их сохранность, по назначению использовать технические средства, оборудование, инструменты, материалы, технику и т.д.;

незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом происшедшем несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья в связи с проявлениями признаков острого заболевания (отравления) при осуществлении действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

в течение рабочего времени не употреблять алкогольные напитки, не курить на рабочем месте.

Ответственные:

работники учреждения

Раздел III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

3.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

3.3. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на

неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении.

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.6. Работники в соответствии с трудовым договором принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.8. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

3.10. В целях привлечения и укрепления кадрового состава, в соответствии с потребностями производства Учреждения Работодатель предусматривает ежегодное квотирование рабочих мест для молодых специалистов, которыми считаются лица в возрасте до 30 лет включительно, окончившие имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования и впервые поступающее на работу по полученной специальности, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – после службы в армии, в течение двух лет со дня окончания таких учреждений.

3.11. Работодатель утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за молодыми специалистами.

3.12. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодых специалистов, в том числе:

проводить работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

оказывать помощь молодым специалистам, в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

3.13. В силу ст. 24 Закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Работодатель вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Вместе с этим Работодатель обязан по установленной квоте для приема на работу инвалидов:

создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;

предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

3.14. При приеме на работу Работодатель знакомит работников с Правилами внутреннего трудового распорядка бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры " Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения".

Правила внутреннего трудового распорядка являются неотъемлемой частью Коллективного договора в соответствии со ст.190 ТК РФ (приложение 1).

Ответственные:

Е.Н. Варжинская – директор

З.С. Гаджихмедова – специалист по кадрам
руководители структурных подразделений

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.15. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю. Для женщин – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена в законодательных актах Российской Федерации. Режим работы для инвалидов должен устанавливаться с учетом действующего законодательства и п. 3.5.1 Санитарных правил:

- продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I и II групп, не должна превышать 35 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ);

3.16. В отдельных случаях может быть введен суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего времени на части, неполное рабочее время в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

3.17. Продолжительность рабочего времени может быть более 8 часов, но не более 12 часов в смену при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде.

3.18. Работники могут быть привлечены в отдельных случаях, предусмотренных законодательством, к работе в выходные и праздничные дни с разрешения профсоюзного комитета и с их письменного согласия (ст. 113 ТК РФ).

К работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалиды могут быть привлечены только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им

по состоянию здоровья (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99 и ч. 7 ст. 113 ТК РФ). Инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день;

3.19. В выходные и праздничные дни в учреждении может быть введено дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника. Компенсация за дежурство производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ответственные:

Е.Н. Варжинская – директор

Е.А. Иванова – председатель профсоюзного комитета

З.С. Гаджихмедова – специалист по кадрам

руководители структурных подразделений

ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.20. Работникам учреждения предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, с согласия работодателя и при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда, может быть заменена денежной компенсацией.

Примечание: Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков 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 (ст.126 ТК РФ), за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.21. Работникам моложе 18 лет основной отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день.

3.22. Работникам, являющимся инвалидами предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Закона № 181 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г.).

3.23. Работникам учреждения также предоставляются дополнительные дни к отпуску:

за ненормированный рабочий день не менее 3-х календарных дней и не более 14 календарных дней, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка на основании ст. 119

Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"» (с изменениями и дополнениями), постановления Правительства ХМАО № 331-п от 26.08.2003 г. «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ханты-мансийского автономного округа» (с изменениями и дополнениями);

Перечень должностей и профессий бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения» имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

№ п/п	Наименование должности	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
1.	Заместитель директора	11	-
2.	Главный бухгалтер	11	-
3.	Заместитель главного бухгалтера	10	-
4.	Заведующий отделением	10	-
5.	Заместитель заведующего отделением	9	-
6.	Экономист	9	-
7.	Бухгалтер	9	-
8.	Юрисконсульт	9	-
9.	Специалист по закупкам	9	-
10.	Специалист по кадрам	9	-
11.	Специалист по охране труда	9	-
12.	Специалист по противопожарной профилактике	9	-
13.	Инженер по автоматизированным	8	-

	системам управления производством		
14.	Документовед	5	-
Специалисты социальной направленности			
15.	Психолог	5	-
16.	Инструктор – методист по адаптивной физической культуре	5	-
17.	Специалист по работе с семьей	9	-
18.	Специалист по комплексной реабилитации	5	-
19.	Специалист по социальной работе	9	-
20.	Культурорганизатор	9	-
Другие работники			
21.	Администратор	3	-
22.	Заведующий хозяйством	6	-
23.	Кастелянша	3	-
24.	Водитель автомобилей	5	-
25.	Социальный работник	6	-
Медицинский персонал			
26.	Медицинская сестра	6	-
27.	Ассистент по оказанию технической помощи	3	-
Педагогические работники			
28.	Инструктор по труду	3	-
29.	Методист	4	-

*Работник может претендовать на дополнительный оплачиваемый отдых, если трудится в особом режиме, который позволяет время от времени привлекать его для исполнения непосредственных обязанностей за пределами фиксированного интервала рабочего времени. Внешним совместителям ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированные рабочие дни не предоставляется.

3.24. Отпуск работникам учреждения предоставляется в строгом соответствии с Графиком отпусков, обеспечивающим планомерную работу учреждения, утвержденным администрацией учреждения и согласованным с профсоюзным комитетом.

3.25. Летним отпуском считается период с 15 мая по 30 сентября.

3.26. Перенос отпуска допускается по основаниям, предусмотренным ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации или по личному заявлению работника с указанием уважительных причин (изменение

расписания транспортного сообщения, чрезвычайных семейных обстоятельств).

3.27. Работникам учреждения один раз в два года предоставляется право на оплачиваемый проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости багажа весом до 30 килограммов.

3.28. Работодатель, также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающихся на дневных отделениях высших и средних учебных заведениях, при условии его обучения на дневном отделении учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию) независимо от времени использования отпуска, в соответствии с действующим законодательством.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации 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:

- оплата стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным или автомобильным транспортом, в зависимости от вида транспорта, осуществившего перевозку багажа, а в случае отсутствия железнодорожного или автомобильного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки речным транспортом, в соответствии с действующим законодательством.

3.29. 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.

3.30. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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 отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК РФ) и ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

на время проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года - до 8 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами.

3.31. Заявления на отпуска без сохранения заработной платы подаются не менее чем за три дня до начала отпуска.

Ответственные:

Е.Н. Варжинская – директор

Е.А. Иванова – председатель профсоюзного комитета

Ю.В. Романенко – главный бухгалтер

З.С. Гаджихмедова – специалист по кадрам

Раздел IV ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда и стимулирование труда работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, порядке и размерах, определенных приказом Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, утвержденным директором учреждения, Положением об установлении системы оплаты труда работников (приложение 2), и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Заработная плата работников Учреждения состоит из:
оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;
стимулирующих выплат;
иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Положением об установлении системы оплаты труда работников, утвержденное директором учреждения.

4.3. Районный коэффициент, северная надбавка за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, начисляются на полный заработок без ограничений в порядке, установленном в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты - Мансийского автономного округа - Югры от 09 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты - Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

4.4. Выплата заработной платы работникам учреждения производится в следующем порядке:

4.4.1. Сотрудникам, которые заключили трудовой договор с работодателем в период с 1 (первого) числа по 10 (десятое) число текущего месяца, при условии фактического начала работы в эти дни, производится в следующем порядке:

- 15 (пятнадцатого) числа первого месяца трудоустройства (при условии фактического начала работы) за период с 1 (первого) числа по 10 (десятое) число текущего месяца;

- 25 (двадцать пятого) числа первого месяца трудоустройства (при условии фактического начала работы) за период с 11 (одиннадцатого) числа по 15 (пятнадцатое) число выполнения трудовых обязанностей в текущем месяце;

- 10 (десятого) числа следующего месяца за период работы с 16 (шестнадцатого) по последний день предшествующего месяца;

- по истечении первого месяца работы, дальнейшая выплата заработной платы сотрудникам производится в соответствии с пунктом 4.4.2 настоящего раздела.

4.4.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца и устанавливается в следующие периоды:

- 25 числа каждого месяца, за первую половину текущего месяца;

- 10 числа, следующего месяца, за вторую половину предшествующего месяца.

4.5. Перечисление заработной платы производится на банковскую пластиковую карту, в сроки, установленные в п. 4.4. настоящего коллективного договора.

4.6. Размер заработной платы работника Учреждения не может быть ниже величины прожиточного минимума, устанавливаемого на территории Ханты - Мансийского автономного округа – Югры для трудоспособного населения.

В случае если размер заработной платы (при условии выполнения норм труда и норм рабочего времени) не достигает величины прожиточного минимума, работнику производится доплата до величины прожиточного минимума, устанавливаемого в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре для трудоспособного населения в пределах бюджетных ассигнований на фонд оплаты труда.

4.7. Выплата за работу с лицами, заболевшими COVID-19, и лицами из группы риска, установленной подпунктом 14.1 пункта 14 постановления Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18 марта 2020 года № 20 «О введении режима повышенной готовности в Ханты-мансийском автономном округе - Югре».

4.8. Директор учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работникам учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Ответственные:

Е.Н. Варжинская – директор

Ю.В. Романенко – главный бухгалтер

Раздел V.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. На основании отраслевого соглашения между Департаментом социального развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Профсоюзной организацией работников социальной защиты Ханты - Мансийского автономного округа – Югры по обеспечению социально-трудовых гарантий работникам отрасли, работникам учреждения выделяются денежные средства на выплату:

5.1.1. В случае смерти самого работника и близких родственников производятся выплаты за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

оказание материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10000 руб.;

оказание материальной помощи одному из близких родственников (муж, жена, дети, родители) в случае смерти работника в размере 10000 руб.

5.1.2. Выплата в размере одного месячного фонда оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60 и 65 лет, проработавшим в учреждениях подведомственных Департаменту социального развития - Югры, не менее 10 лет.

Выплата, предусмотренная в настоящем пункте, выплачиваются за счет обоснованной экономии бюджетных средств или за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.1.3. Социальные гарантии, компенсации и льготы для женщин, имеющих детей до 18 лет в федеральных, областных отраслевых соглашениях.

5.2. С целью социальной поддержки выпускников высших учебных заведений, впервые вступающих в трудовые отношения по специальности в возрасте до 30 лет включительно, предусматривается единовременная выплата молодым специалистам в размере двух месячных фондов оплаты труда, выплата осуществляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Ответственные:

Е.Н. Варжинская – директор

Ю.В. Романенко – главный бухгалтер

Е.А. Иванова – председатель профсоюзного комитета.

Раздел VI.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель обязан сообщить в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

6.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

6.5. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудовом кодексе Российской Федерации, имеют также лица:

6.5.1. Беременные женщины.

6.5.2. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

6.5.3. Одиноким матери, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет).

6.5.4. Другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида – до 18 лет) без матери.

6.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

6.7. Работники имеют право на профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя. После прохождения обучения работник обязуется отработать у Работодателя не менее одного года.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Определять необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, исходя из потребности учреждения.

6.8.2. Определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.8.3. Создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на

производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством.

6.9. В случае направления работника для прохождения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранить за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

Если работник направляется для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.10. В первоочередном порядке для получения дополнительного образования направлять специалистов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

6.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.12. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Порядком аттестации работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

6.13. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включать представителя от профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения.

6.14. Работник обязан:

6.14.1. Постоянно повышать свою квалификацию.

6.14.2. Возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

Ответственные:

Е.Н. Варжинская – директор

З.С. Гаджихмедова – специалист по кадрам

Раздел VII.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

7.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

7.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения.

Работодатель обязуется:

7.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Лидерам выборных органов первичных организаций Профсоюза, не освобожденных от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах работников, участие в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (до 7 календарных дней) с сохранением по их месту работы среднего заработка (Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевое соглашение 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 2020-2022 годы)».

7.4. Не допускать ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

7.5. Принимать решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.6. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, в том числе и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей профсоюза в созданной в учреждении комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.7.Согласовать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

7.8.Работодатель обеспечивает ежемесячную оплату руководителю выборной первичной профсоюзной организации учреждения за участие в течение установленного периода в выполнении важных работ до 2% от установленного должностного оклада, при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда.

7.9.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1%, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы, то есть 10 числа каждого месяца. Задержка перечисления средств не допускается.

7.10.Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

7.11.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.12.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.13.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, Специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.14.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни, (ст. 113ТКРФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Профком обязуется:

7.15. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ТК РФ и настоящим коллективным договором.

7.16. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

7.17. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.18. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда учреждения.

7.19. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

7.20. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

7.21. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.22. Вести учет нуждающихся сотрудников в санаторно-курортном лечении, своевременно с работодателем направлять заявки уполномоченному району, города, округа.

7.23. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

7.24. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.25. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

7.26. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

Ответственные:

Е.Н. Варжинская – директор

Е.А. Иванова – председатель профсоюзного комитета

Раздел VIII.

ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества работы, продолжительную и образцовую работу, новаторство, инициативу в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявления Благодарности (в устной форме);
- награждение Почетной грамотой;
- награждение Благодарственным письмом;
- выплата единовременной премии;
- награждение ценным подарком.

8.2. Поощрения объявляются приказом на основании решения администрации и профкома, доводятся до сведения всего коллектива, заносятся в трудовую книжку работника.

8.3. За особые трудовые заслуги на работников предоставляются соответствующие пакеты документов в вышестоящие органы к поощрению, к награждению Почетными грамотами, нагрудными знаками и присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной сфере.

Ответственные:

Е.Н. Варжинская – директор

Ю.В. Романенко – главный бухгалтер

Е.А. Иванова – председатель профсоюзного комитета.

З.С. Гаджихмедова – специалист по кадрам
руководители структурных подразделений

Раздел IX.

ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда — система сохранения жизни и здоровья наемных работников и приравненных к ним лиц в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-

технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

9.1. Работодатель обязуется

9.1.1. Обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, в том числе обучение специалистов. В целях обеспечения безопасности работника и работодателя обеспечить в Учреждении сертифицированную систему видеонаблюдения, данные которой контролируются охранным предприятием, осуществляющим охрану объекта на договорной основе. При введении сертифицированной системы видеонаблюдения, работодатель обязуется ознакомить под личную подпись каждого работника.

9.1.2. Соблюдать нормативные и правовые акты по охране труда.

9.1.3. Обеспечить выполнение организационно-технических мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в Учреждении.

9.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий труда в соответствии с действующим утвержденным директором учреждения «Положении о системе управления охраной труда в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения», регламентирующим организацию работы по охране труда, планирование и финансирование, руководство и контроль, а также обязанности по охране труда работодателя и работников.

9.1.5. Обеспечить своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами.

9.1.6. Обеспечить надлежащее содержание рабочих мест и санитарно-бытовых помещений в здании учреждения.

9.1.7. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры организовывать проведение за счет бюджетных и внебюджетных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования). Сохранять за работниками места их работы и средний заработок на время прохождения вышеуказанных медосмотров (обследований).

Время отведенное для прохождения периодического медицинского осмотра регулируется приказом Учреждения, который разрабатывается совместно с медицинской организацией (п. 26 приложения 3 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н) о прохождении медицинского осмотра издаваемого в целях информирования работников о порядке прохождения процедуры, регламентирующий ее сроки и иные условия проведения

9.1.8. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленные сроки медицинских осмотров (обследований), а также при выявлении противопоказаний в соответствии с медицинским заключением.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.1.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями НТД, обеспечить контроль за уровнями воздействия вредных и опасных производственных факторов.

Оказывать содействие членам совместных комитетов (комиссий) при осуществлении ими своих общественных обязанностей, а также в организации обучения и повышении квалификации по охране труда и пожарной безопасности.

9.1.11. Выделять денежные средства на выполнение мероприятий по охране труда, экспертиз, получение лицензий, приобретение нормативно-технической литературы, плакатов по охране труда, пожарной безопасности и технике безопасности.

9.2. Работники обязуются

9.2.1. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности.

9.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания.

9.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.3. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется

9.3.1. Осуществлять общественный контроль за выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором.

9.3.2. Вносить руководству Учреждения предложения направленные на улучшение работы по охране труда и обеспечению безопасности труда и здоровья работников.

9.3.3. Участвовать в работе совместных комиссий по охране труда и условиям труда.

9.3.4. Осуществлять контроль по соблюдению требований инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, проведением мероприятий по охране труда, направленных на улучшение условий труда работников Учреждения.

9.3.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев, произошедших в рабочее время. Защищает интересы работников, пострадавших при несчастных случаях на производстве, а также получивших профессиональные заболевания.

9.3.6. Проводить работу по укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению ответственности работников за создание безопасных условий труда.

Ответственные:

Е.Н. Варжинская – директор

Е.А. Иванова – председатель профсоюзного комитета
специалист по охране труда
работники учреждения

Раздел X.

РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

10.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Ответственные:

Е.Н. Варжинская – директор

Е.А. Иванова – председатель профсоюзного комитета

РАЗДЕЛ XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ИНФОРМИРОВАННОСТЬ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Работодатель и работники обязаны выполнять условия настоящего Коллективного договора.

11.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами либо их представителями и иными соответствующими органами по труду.

11.3. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.4. Лица, виновные в нарушении исполнения условий Коллективного договора, а также не предоставления информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.5. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении, дополнении Коллективного договора либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора (изменений, дополнений) в определенные Сторонами сроки - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (п. 5.28. КоАП РФ).

11.6. Стороны несут ответственность за исполнение настоящего Коллективного договора.

11.7. Порядок информирования работников о выполнении Коллективного договора осуществляется.

11.7.1. Результаты выполнения Коллективного договора докладываются ежегодно на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

11.7.2. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам в течение десяти календарных дней со дня обращения, положения Коллективного договора, а также содействовать в их реализации в рамках действующего законодательства.

11.7.3. Ответ на обращение работника (группы работников) дается в устной или письменной форме.

11.7.4. В случае, если изложенные в устном обращении факты и обстоятельства являются очевидными и не требуют дополнительной проверки, ответ на обращение с согласия работника может быть дан устно в ходе личного приема. В остальных случаях дается письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов.

Раздел XII.
ПРИЛОЖЕНИЯ

- Правила внутреннего трудового распорядка бюджетного учреждения «Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения».
- Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Сургутский комплексный центр социального обслуживания населения»


ПОДПИСИ СТОРОН:


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



/Е.Н. Варжинская
2021г.

Председатель
профсоюзного комитета


/Е.А. Иванова
«13» 04 2021г.

Коллективный договор (изменение, дополнение)
зарегистрирован _____ в управлении по труду
Администрации города Сургута
Регистрационный номер <u>29/21</u>
« <u>28</u> » <u>мая</u> 20 <u>21</u> года
(дата регистрации)
<u>Начальник управления</u>
(должность)

(подпись) <u>Кужнецов Т.В.</u>
(Ф.И.О.)