

**Регистрационная карточка  
коллективного договора**

<b>Регистрационный номер</b>	1361723
<b>Дата регистрации</b>	29.04.2015
<b>Наименование организации</b>	Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "Геронтологический центр"
<b>Основной государственный регистрационный номер</b>	№ 1028600607837 от 12.04.2002
<b>Место расположения</b>	628400, Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, город Сургут, пос. Снежный, ул. Еловая, д. 4
<b>Численность работающих (чел.)</b>	286 человек
<b>Отрасль</b>	социальное обеспечение
<b>Реквизиты уполномоченных от работодателя</b>	Директор Чирков Андрей Иванович
<b>Реквизиты уполномоченных от работников</b>	Председатель профсоюзного комитета Глушкова Оксана Николаевна
<b>Наличие приложений</b>	—
<b>Срок действия</b>	3 года (17.04.2015 - 16.04.2018 г.)
<b>Дата заключения</b>	17.04.2015 г.
<b>Внесение изменений</b>	
<b>Кем проведена регистрация</b>	Отдел социально-трудовых отношений управления по труду департамента по экономической политике Администрации г. Сургута

Директор департамента  
по экономической политике  
Администрации города Сургута



Ю.Г. Королёва

Администрация города Сургута  
Департамент по экономической политике  
ОТДЕЛ ПО ТРУДУ

**Коллективный договор,  
соглашение зарегистрировано**

№ 12617д3

«29» 04 2015 г.

Подпись \_\_\_\_\_



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Геронтологический центр»  
на 2015-2018 гг.**



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**бюджетного учреждения**  
**Ханты-Мансийского автономного округа-Югры**  
**«Геронтологический центр»**  
**на 2015-2018 гг.**

г. Сургут

«А» 04 2015 г.

**Раздел I.**  
**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Геронтологический центр» в лице директора Чиркова Андрея Ивановича, далее именуемого «Работодатель», и работниками учреждения, представляемыми профсоюзным комитетом бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Геронтологический центр» в лице председателя Профсоюзного комитета Глушковой Оксаны Николаевны.

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 «Геронтологический центр» 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 «Геронтологический центр» 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 11 разделов.



*Ответственные:*

А.И. Чирков – директор

О.Н. Глушкова – 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;

при наличии обоснованной экономии, перечислять профсоюзной организации денежные средства в размере 0,15 % от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда для проведения культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы в коллективе в соответствии с коллективным договором;

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

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

обеспечить бытовые нужды работников.

*Ответственный:*

А.И. Чирков – 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 учреждении;

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

*Ответственный:*

О.Н. Глушкова – 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;

не нарушать правила дорожного движения;

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 произошедшем 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 статьей 77 Трудового кодекса 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 начального, среднего и 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 N 181-ФЗ 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.

*Ответственные:*

А.И. Чирков – директор  
руководители структурных подразделений  
специалисты по кадрам

### **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.2. 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.

3.3. 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.

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

3.5. 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).

3.6. 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:*

А.И. Чирков – директор  
О.Н. Глушкова – председатель профсоюзного комитета  
руководители структурных подразделений  
специалисты по кадрам

### **ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.7. 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).

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

3.9. Работникам, являющимися инвалидами I и II группы предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Закона № 181 ФЗ от 24.11.1995 г.).

3.10.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;

за работу с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней и не более 14 календарных дней или по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) на основании ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.13.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).

3.14.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.

3.15.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, обучающимся 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.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника учреждения, финансируемой из бюджета автономного округа, и членов его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда.



Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов. Излишне выплаченные суммы в счет компенсации стоимости проезда вносятся работниками в кассу Учреждения. В случае выплаты работнику недостаточной суммы на компенсацию стоимости проезда, оставшая сумма перечисляется на банковскую карту после сдачи авансового отчета в бухгалтерию.

3.16. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем по фактическому расходу топлива (с обязательной отметкой в конечном пункте следования).

3.17. Время, необходимое к месту использования отпуска и обратно один раз в два года не засчитывается в срок отпуска и не оплачивается. В случае проезда в льготный отпуск на личном транспорте дополнительное время предоставляется в пределах дней, необходимых для проезда на поезде.

3.18. 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.

3.19. 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 - до 60 календарных дней в году;

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.

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

*Ответственные:*

А.И. Чирков – директор

О.Н. Глушкова – председатель профсоюзного комитета

А.А. Шокшина – главный бухгалтер



специалисты 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, Положением «Об оплате и стимулировании труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Геронтологический центр» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Заработная плата работников Учреждения состоит из:  
оклада (должностного оклада);  
повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу);  
компенсационных выплат;  
стимулирующих выплат;  
иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Положением «Об оплате и стимулировании труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Геронтологический центр».

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:  
25 числа каждого месяца, за первую половину месяца;  
10 числа, следующего месяца, за вторую половину 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. Директор учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работникам учреждения в соответствии с действующим законодательством.

*Ответственные:*

А.И. Чирков – директор

А.А. Шокшина – 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:

оплата проезда на похороны близких родственников (родители, муж, жена, дети);

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 и за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.2. С целью социальной поддержки выпускников 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.

5.3. Ведется работа по организации отдыха и санаторно-курортного лечения работников учреждения и их детей в пределах выделенных денежных средств на данные цели.



5.4. Организация помещений для приема пищи работникам в рабочее время (бытовые комнаты) в структурных подразделениях учреждения оснащенные техникой для нагрева пищи и воды, при необходимости необходимой мебелью.

*Ответственные:*

А.И. Чирков – директор

А.А. Шокшина – главный бухгалтер

О.Н. Глушкова – 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. Одинокие 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 подготовку и 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 работников, 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.

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.

6.8.4. Предоставлять работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной формам обучения с получением высшего и среднего профессионального образования, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

6.9. Ежегодно предусматривать выделение средств в смете учреждения на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.

6.10. 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).



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

6.12. 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.

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

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

6.15. Работник обязан:

6.15.1. Постоянно повышать свою квалификацию.

6.15.2. 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:*

А.И. Чирков – директор

Специалист отдела кадров

## **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».

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

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

7.8. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства.

7.9. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы в размере 1 % профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет организации Профсоюза.

7.10. Освобождать членов профкома от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

7.11. Увольнение работников, являющихся членами профкома, производить в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.12. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

7.13. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, распределению выплат стимулирующего характера и т.д.



7.14. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

составление графиков работы (ст. 103 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям.

Профком обязуется:

7.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.16. Содействовать реализации отраслевого соглашения по обеспечению социально- трудовых гарантий работникам отрасли и настоящего коллективного договора.

7.17. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

7.18. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.19. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

7.20. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

7.21. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7.22. Направлять учредителю 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 (ст. 195 ТК РФ).

7.23. Систематически проводить работу по оздоровлению работников учреждения и по летнему оздоровлению их детей.

7.24. Осуществлять контроль за своевременным предоставлением работникам льготных и очередных отпусков.

7.25. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению выплат стимулирующего характера и т.д.

7.26. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения специальной оценки условий труда.

7.27. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с сотрудниками и их детьми.

7.28. Совместно с администрацией учреждения осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий охраны труда на рабочих местах.

7.29. Из средств первичной профсоюзной организации учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза.

*Ответственные:*

А.И. Чирков – директор

О.Н. Глушкова – председатель профсоюзного комитета

## **Раздел VIII. ПООЩЕНИЯ 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:

- а) объявление Благодарности (в устной или письменной форме);
- б) награждение Почетной грамотой;
- в) награждение Благодарственным письмом;
- г) выплата единовременной премии;
- д) 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. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха и т.п.).

8.4. 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 профессии.



*Ответственные:*

А.И. Чирков – директор

А.А. Шокшина – главный бухгалтер

О.Н. Глушкова – председатель профсоюзного комитета  
руководители структурных подразделений

специалисты по кадрам

## **Раздел IX. ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

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.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

9.1. Работодатель обязуется:

9.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.3. Для реализации поставленных задач проводить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень мероприятий, сроки, и ответственных должностных лиц указывать в ежегодном Соглашении по охране труда учреждения.

9.4. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

9.5. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из состава профкома и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.



9.6. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9.7. При составлении плана финансово - хозяйственной деятельности на календарный год предусматривать затраты учреждения на охрану труда:

проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда,

приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ),

предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда,

9.8. За счёт средств учреждения работникам предоставлять:

9.8.1. проведение бесплатной вакцинации, предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований)», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за работниками места работы и среднего заработка.

9.8.2. Обеспечивать работников сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением. Ремонт, стирку, сушку, дезинфекцию и хранение специальной одежды и обуви.

Работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от вредных или опасных факторов или загрязнения (ст. 221 ТК)

9.8.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.8.4. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.8.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда).

9.9. Обеспечивать целевое использование средств выделенных на мероприятия по охране труда.



9.10. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

9.11. Один раз в три года организовывать для руководителей структурных подразделений, специалистов обучение и проверку знаний требований охраны труда с отрывом от производства в аккредитованных организациях.

9.12. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождения проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

9.13. Не реже одного раза в шесть месяцев проводить под личную подпись каждого работника инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья клиентов, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения. Осуществлять проверку знаний по охране труда.

9.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ). Пересматривать инструкции по охране труда каждые 5 лет.

9.15. Оформлять в учреждении уголки охраны труда. Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в организации; пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

9.16. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Специальную оценку условий труда на рабочем месте проводить не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

9.17. По результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

9.18. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.19. Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.20. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).



9.21. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

9.22. Ежегодно приказом учреждения утверждать состав комиссии по охране труда. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профкома и уполномоченного по охране труда.

9.23. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.24. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Информацию о выполнении Соглашения по охране труда доводить до сведения работников на собрании трудового коллектива 2 раза в год.

9.25. Один раз в год проводить анализ причин заболеваемости, о временной и стойкой утрате трудоспособности (конец календарного года). Доводить результаты до сведения работников учреждения на собрании трудового коллектива.

9.26. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в осуществлении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Стороны договорились:

9.27. Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в учреждении, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

9.28. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать денежные средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.29. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

9.30. Предъявлять требования к руководителю учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

9.31. Принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

9.32. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

9.33. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным



договором и Соглашением по охране труда.

9.34. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех членов профсоюза.

9.35. Проводить работу по оздоровлению работников учреждения и их детей.

9.36. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.

Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

9.37. Участвовать в организации и проведении обучения среди работников по проверке знаний, требований охраны труда.

9.38. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

9.39. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

9.40. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов.

Работник в области охраны труда обязуется:

9.41. Соблюдать требования, нормы, правила и инструкции охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.42. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.43. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.44. 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 профессионального заболевания (отравления).

9.45. По направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

9.46. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также в случаях отсутствия необходимых средств индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

*Ответственные:*

А.И. Чирков – директор

О.Н. Глушкова – 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:*

А.И. Чирков – директор

О.Н. Глушкова – председатель профсоюзного комитета.

## **Раздел XI. КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ИНФОРМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, заключившими данный коллективный договор и уполномоченными ими представителями на местах. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. В целях осуществления контроля за реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

11.3. Стороны обязаны соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин.

11.4. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и по обсуждению и принятию их на общем собрании трудового коллектива.

11.5. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.6. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и законодательством о труде.



11.7. Каждая из сторон, ответственная за выполнение принятых обязательств, обязана по требованию другой стороны принять меры, предусмотренные законодательством, к работникам, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства коллективного договора.

11.8. Лица, виновные в нарушении и невыполнении коллективного договора, а также в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществлении контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.


*Ответственные:*

А.И. Чирков – директор

О.Н. Глушкова – председатель профсоюзного комитета

### ПОДПИСИ СТОРОН:

**Директор  
бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного  
округа-Югры «Геронтологический центр»**

  
\_\_\_\_\_  
А.И. Чирков  
2015г.

**Председатель  
профсоюзного комитета**

  
\_\_\_\_\_  
О.Н. Глушкова  
2015г.





Пронумеровано и прошнуровано

24 (двадцать четыре) листа(ов)

Начальник управления по труду

Департамента по экономической

политике

Г.М.Кузнецова

