

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НА 2022-2024 ГОДЫ  
(срок действия не более трех лет)**

**Муниципального бюджетного учреждения  
«Централизованная бухгалтерия управления  
образования администрации города Кемерово»**

Принят на общем собрании  
работников учреждения  
Протокол от «01» 09 2022г. № 58



От работников:  
Председатель  
профсоюзного комитета  
/ О.С. Абдрашитова /  
Председатель Совета  
трудоого коллектива  
/ С.В. Кулемзина /

От работодателя:  
Начальник МБУ «ЦБ УО  
администрации города Кемерово»

*Е.А. Кожина* / Е.А. Кожина /



Договор прошёл уведомительную регистрацию в Министерстве  
труда и занятости населения Кузбасса  
Регистрационный № 1088 от 19. 09 2022года

Настоящий коллективный Договор (далее - Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ и в целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности работников МБУ «ЦБ УО администрации города Кемерово».

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Договора являются:

Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации города Кемерово», именуемое далее "Работодатель", в лице *Кокшиной Елены Анатольевны*, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники МБУ «ЦБ УО администрации города Кемерово» в лице своих представителей:

- *Кулемзиной Светланы Васильевны* (председатель Совета трудового коллектива),  
- *Абрашитовой Ольги Сергеевны* (председатель первичной профсоюзной организации), именуемые далее «Работники».

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

1.4. Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюза (по согласованию с профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным должностным окладам, в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

2.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.2. Труд Работников оплачивается на основе должностных окладов, за фактически отработанное время, а также им выплачиваются премии, надбавки в соответствии Положением о материальном стимулировании работников.

2.3. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

2.4. Заработная плата выплачивается Работникам, путем перечисления на указанный Работниками счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

2.5. Индексация заработной платы производится для муниципальных учреждений в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права РФ,

2.6. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ.

2.7. Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

2.8. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.9. Время простоя по вине Работника оплате не подлежит.

2.10. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

2.11. Работодатель устанавливает систему стимулирования Работников, в которой учитываются:

а) эффективность работы и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

б) отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

в) другие показатели, оговоренные Положением о материальном стимулировании работников.

2.12. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и срочные договора. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом

характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. При приеме на работу устанавливается испытательный срок за исключением лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса РФ.

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

3.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, квалификацией.

3.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому

Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

3.8. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.9. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

#### **4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

4.2. Продолжительность рабочего времени Работников Учреждения составляет 40 часов в неделю при режиме работы ненормированного рабочего дня, для

следующих категорий должностей:

- начальник;
- заместитель начальника;
- начальник филиала;
- заместитель начальника филиала;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- главный бухгалтер филиала;
- заместитель главного бухгалтера филиала;
- заведующий отделом;
- главный специалист, ведущий специалист, специалист 1 категории, специалист 2 категории, специалист;
- заведующий хозяйством;
- водитель.

4.3. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю при режиме работы нормированного рабочего дня, для следующих категорий должностей:

- секретарь-машинистка;
- архивариус;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
- уборщик служебных помещений;
- дворник;
- техник;
- вахтер.

4.4. Для Работников устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - 8.30, время окончания работы - 17.30;
- перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00.

Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

4.5. Работодатель может устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- работника по состоянию здоровья (медицинским показаниям)
- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

4.7. Работодатель вправе помимо отпусков, предусмотренных

законодательством Российской Федерации, предоставить дни с сохранением заработной платы по заявлению Работника, по следующим основаниям:

а) бракосочетание работника – 1 день;  
б) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) - до 3-х дней.

в) на посадку картофеля – 1 день.

г) на уборку картофеля-1 день.

4.8. Без сохранения заработной платы могут предоставляться отпуска в связи с:

а) со свадьбой детей до 3-х дней;

б) переездом на новое место жительства до 3-х дней;

в) бракосочетание работника – до 2-х дней.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, с установленным ненормированным рабочим днем - 7 календарных дней,

4.10. Работодатель может предоставлять с сохранением заработной платы 1 час в неделю работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (пятница - рабочий день до 16ч.-30мин.)

4.11. Работодатель может сократить Работникам на летний период на 1 час рабочую неделю (пятница), в соответствии с приказом руководителя.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И АНТИТЕРРОРИСТИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

5.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.2.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.2.3. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.2.4. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда перед вводом вновь организованных рабочих мест.

5.2.5. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.2.6. Оснащение средствами коллективной защиты.

5.2.7. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте

(для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.2.8. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

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

5.2.10. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2.11. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками представительного органа в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

5.2.13. Соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.14. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

5.2.15. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и



санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.2.16. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.2.17. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

5.2.18. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.2.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.2.20. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.21. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.2.22. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

5.2.23. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 года, снабжение их правилами и инструкциями по охране труда.

5.2.24. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

5.3. Работодатель имеет право:

5.3.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

5.3.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

5.3.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.4. Работник имеет право:

5.4.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

5.4.2. На обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.4.3. На получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

5.4.4. На отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5.4.5. На обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

5.4.6. На обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

5.4.7. На дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

5.4.8. На гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

5.4.9. На обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

5.4.10. На обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

5.4.11. На личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.4.12. На внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

5.5. Работник обязан:

5.5.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.5.2. Правильно использовать оборудование, инструменты и материалы, применять технологию.

5.5.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.5.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.5.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.5.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых материалов, приостановить работу до их устранения.

5.5.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 Трудового Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.5.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрически освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.6. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Профсоюз, Совет Трудового коллектива обязуются:

5.7.1. Оказывать практическую помощь в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

5.7.2. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда и участвовать в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда,

5.7.3. Принимать участие в разработке локальных актов по вопросам охраны труда.

5.8. В целях обеспечения безопасности, направленной на предупреждение возможных террористических, экстремистских акций и других противоправных проявлений в отношении Работников и посетителей МБУ «ЦБ УО администрации города Кемерово», предупреждения возникновения чрезвычайных ситуаций и обеспечения объективности расследования в случаях их возникновения на территории и в помещениях организации осуществляется видеонаблюдение.

Порядок организации установки, эксплуатации системы видеонаблюдения, хранения и просмотра видеозаписей устанавливается локальным нормативным актом МБУ «ЦБ УО администрации города Кемерово».

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

6.2. Кроме того, Работодатель обеспечивает следующие выплаты:

6.2.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) Работодателя либо сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2.2. Выплата пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением профессиональных заболеваний) за первые три дня нетрудоспособности Работника.

6.2.3. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых Положением о материальном стимулировании работников МБУ «ЦБ УО администрации города Кемерово»:

1) частичную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами, связанных с погребением умерших Работников;

2) выплату материальной помощи:

а) при уходе Работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере одного должностного оклада. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один календарный год;

б) в связи с выходом на пенсию по достижению возраста по старости (в случае увольнения);

в) в связи со смертью члена семьи работника (родителя, супруг(а), дети);

г) при утрате личного (жизненно необходимого) имущества работника в результате стихийного бедствия, пожара, хищения;

д) при осуществлении срочного, дорогостоящего лечения (операции) необходимого по медицинским показаниям;

3) выплату премии юбилярам (50; 55; 60; 65; 70 лет).

6.4. Работодатель обязуется предоставить следующие гарантии и компенсации:

6.4.1. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

6.4.2. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет, за счет средств Фонда социального страхования.

6.4.3. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

6.4.4. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставлять по заявлению Работников ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. В этом случае указанный отпуск по желанию соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.5. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых Работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, содействует повышению квалификации молодых кадров.

## **7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, УВОЛЬНЯЕМЫХ И УВОЛЕННЫХ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТА ИЛИ ЧИСЛЕННОСТИ**

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействуют занятости высвобождаемых Работников. Уменьшение численности Работников, как правило, должно происходить за счет:

- естественного оттока кадров и временного ограничения приема новых Работников;
- временной занятости Работников;
- перевода Работников на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение первых трех месяцев.

7.2. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащего увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит компенсационные выплаты в порядке и на условиях, определяемых действующим трудовым законодательством Российской Федерации:

## **8. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ**

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации настоящего Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Контроль выполнения настоящего Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при

осуществлении контроля над выполнением настоящего Договора.

## 9. ГАРАНТИЙНЫЕ ПРАВА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель предоставляет действующему профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности:

- оборудование:
- помещения:
- транспортные средства:
- средства связи:

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются Работодателем.

9.2. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

9.3. Права, обязанности, ответственность профсоюза установлены Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

9.4. Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов при условии освобождения от работы, с сохранением заработной платы на период участия в указанных мероприятиях.

9.5. Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, уполномоченные от профсоюза по охране труда, представители от профсоюза создаваемых в организациях совместных комитетов (комиссий) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы при условии освобождения от работы, с сохранением заработной платы на период участия в указанных мероприятиях.

9.6. Увольнение по основаниям предусмотренным пунктом 2 или 3 час первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных представителей органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа.

9.7. Работодатель может производить отчисления профсоюзу денежных средств на проведение социально-культурной и спортивно-оздоровительных мероприятий.

9.8. Профсоюз оказывает материальную помощь только Работникам - членам профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и размеры определяются коллегиально на заседании профсоюзного комитета согласно «Положения о порядке оказания материальной помощи в первичных профсоюзных организациях».

организации профсоюза работников».

## **10. ПРАВА И ПОЛНОМОЧИЯ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

10.1. Совет трудового коллектива имеет право на:

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора и других локальных нормативных актов.

10.2. Совет трудового коллектива имеет право на получение от Работодателя информации по вопросам:

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;

-по другим вопросам, предусмотренным федеральными законами, законами субъектов РФ и актами органов местного самоуправления, учредительными документами, настоящим Договором.

10.3. Представители Совета трудового коллектива имеют также право выходить по выше названным вопросам, к Работодателю выносить соответствующие предложения и участвовать в заседаниях администрации учреждения при их рассмотрении.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с момента его принятия и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного Договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения настоящего Договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 3-х дней после его подписания, путём размещения его на общедоступном сетевом ресурсе учреждения (обмен)



Профсоюз и Совет трудового коллектива обязуется разъяснять Работникам положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

11.6. Контроль выполнения настоящего Договора осуществляют все Стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица рех Сторон, подписавшие Договор.

11.7. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий Стороны Договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон настоящего Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

11.10. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11.11. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

Приложение к настоящему Договору:

- Правила внутреннего трудового распорядка в МБУ «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации города Кемерово»

Начальник МБУ ЦВ УО администрации

Город Кемерово

Е.А. Кокшина

