


Актом ТКУ РИЭИ  
по г. Нефтекамск  
зарегистрировано 12.01.2024г.  
регистрационный номер 2  
Директор  Л.О. Анисимова

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД НЕФТЕКАМСК  
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН (МКУ УО)

на 2024 – 2026 годы

От работодателя  
Начальник МКУ УО  
Р.А. Уразаев

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Е.Ф. Шакирова

  
МП 



Коллективный договор прошел регистрацию  
в Нефтекамской городской организации  
Профсоюза работников образования

Регистрационный № 01 от «09» января 2024 г.

Председатель территориальной  
Профсоюзной организации  
И.Т. Файрушина

  
МП 

Принят  
на общем собрании  
трудового коллектива  
работников МКУ УО  
Протокол № 9  
от «27» декабря 2023 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении Управление образования администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (далее – МКУ УО).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Башкирским Рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2021-2023 годы, Территориальным отраслевым соглашением между администрацией городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, Муниципальным казенным учреждением Управление образования администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан и комитетом Нефтекамской городской организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- 1) Работодатель, в лице уполномоченного в установленном законом порядке его представителя – начальника МКУ УО (далее – работодатель)
- 2) Работники, в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя – председателя профкома МКУ УО (далее – профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе, заключивших трудовой договор по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, изменения организационно-правовой формы.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При истечении срока действия коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев до заключения нового.

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в

него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или не выполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Ежегодно на общем собрании трудового коллектива МКУ УО, не позднее 15 января текущего года, стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора, вносят предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с 1 января 2024 г. и действует по 31 декабря 2026 г., включительно.

1.18. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

4) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает присутствие и учет мнения профкома при:

– установлении либо изменении условий и оплаты труда, иных условий в сфере социально-трудовых отношений;

– подготовке предложений по изменению типа учреждения.

3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4) Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5) Не допускает нарушения трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушение трудовой дисциплины, осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях в трудовой деятельности и поощрениях.

6) Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации кадров в соответствии с законами Российской Федерации (далее - РФ) и Республики Башкортостан (далее - РБ) в пределах своей компетенции.

7) Согласовывает с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

8) При приеме на работу знакомит работника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором.

9) Разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности работников.

10) Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

11) Не привлекает к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

12) Предоставляет каждому работнику возможность технического перерыва для приема пищи 15 минут (согласно правилам внутреннего трудового распорядка).

13) Предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников продолжительностью не менее предусмотренного законодательством, согласно графику со своевременной оплатой дней отпуска. График отпусков согласуется с профсоюзным комитетом.

14) Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

15) Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника при согласовании с профсоюзным комитетом.

16) Предоставляет вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с полной оплатой по истечении 6 месяцев с момента приема на работу в объемах, предусмотренных ТК РФ.

17) Обеспечивает в соответствии с законами бесплатное прохождение работниками МКУ УО периодические медицинские обследования (1 раз в год).

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

1. Учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 и 373 ТК РФ;

2. Согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. Работодатель с учетом мнения профкома осуществляет (принимает):

1) Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8, 371, 372 ТК РФ);

2) Введение, а также отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или)

неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);

3) Решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;

4) Привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);

5) Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

6) Определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);

7) Формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

8) Представление к присвоению почетных званий, к награждению отраслевыми наградами и иными наградами.

2.5. Работодатель с учетом мнения профкома утверждает следующие локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие:

1) Порядок проведения аттестации в целях установления соответствия или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст.81 ТК РФ);

2) График отпусков (ст.123 ТК РФ);

3) Правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);

4) Систему оплаты труда учреждения, размеры и условия выплаты иных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, в т.ч. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

5) Форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

6) Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

7) Введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

8) Определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

9) Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ, п.1.3 Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536);

10) оплата труда работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории.

2.6. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

3) Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

4) Принимает необходимые меры в целях приостановки (отмены) управленческих решений работодателя, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных

актов без необходимого согласования с профкомом.

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

6) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8) Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

9) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

10) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а также формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

11) Направляет Учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

12) Осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

13) Участвует совместно с горкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

14) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

15) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

16) Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях ухудшения здоровья, тяжелого материального положения и др. в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.

17) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

18) Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоения почетных званий.

19) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в Фонд пенсионного и социального страхования достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.7. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в Устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.8. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих

коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

2.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников учреждения;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Должностные инструкции работников МКУ УО;
- 6) Инструкции по охране труда (по должности, на оборудование, по видам работ).

### **III. Трудовые отношения**

3.1. Для работников учреждения работодателем является Муниципальное казенное учреждение Управление образования администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

3.2. Трудовой договор с работником МКУ УО заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

3.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.4. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников, по сравнению с трудовым законодательством и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условиями заключенных соглашений, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не применяются.

3.5. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.6. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.8. Стороны подтверждают:

1) Заключение гражданско-правовых договоров в МКУ УО, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2) В случае обращения физического лица, работающего в учреждении на условиях гражданско-правового договора к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

3) При приеме на работу работникам не устанавливается испытание в случаях, предусмотренных ст.70 ТК РФ.

4) Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на должность специалиста лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

5) Не допускается увольнение работника по результатам аттестации на

соответствие занимаемой должности, если он не проходил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

6) Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») и профессиональных стандартах, служат основой для разработки должностных инструкций работников.

7) Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

8) Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезда работника на новое место жительства;
- зачисления на очную учебу в образовательную организацию;
- выхода на пенсию;
- необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи;
- иные случаи, обусловленные невозможностью продолжения работы.

3.9. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2,8,9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все, отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

3.10. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все, отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

3.11. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия.

3.12. Не допускается принуждение работника к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

3.15. Руководитель в срок, не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.



3.16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).

3.17. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.18. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее четырех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

3.19. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- 1) имеющие более длительный стаж работы в учреждении;
- 2) имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- 3) применяющие инновационные методы работы;
- 4) совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- 5) которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее двух лет;
- 6) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- 7) родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- 8) председатель первичной профсоюзной организаций;
- 9) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.20. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ).

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха

работников исходят из того, что:

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для работников МКУ УО устанавливается 40 часовая рабочая неделя за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

2) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, а также иными локальными нормативными актами МКУ УО.

3) Уменьшение или увеличение продолжительности рабочего времени в течение года возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях достижения соглашения между работником и работодателем, а также по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 3 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5) Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6) Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

#### 4.2. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу («День знаний») – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника, детей работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников (родители, супруги, сестра, брат, дети, дедушка, бабушка, внуки) - 3 дня.

В случае похорон родственников последующих очередей (дяди, тети и др.) предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве 3-х дней.

2) Предоставить работнику дополнительный оплачиваемый отпуск, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, в следующих случаях:

- Работникам, работающим с вредными условиями труда с классом вредности 3.1, 3.2, 3.3, 3.4. предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней. При этом повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться локальным нормативным актом учреждения с учетом финансово-экономического положения работодателя.

- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 дня;

- работающим инвалидам - 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня;
- при отсутствии в течение рабочего года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- членам и экспертам аттестационной комиссии Министерства образования и науки

Республики Башкортостан по - 3 дня.

4.3. Стороны подтверждают:

1) Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

2) Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

3) По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4) Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5) Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

6) График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников, не позднее 2-х недель до начала нового календарного года.

7) В случае предоставления работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачивается в полном объеме, за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска на основании заявления.

8) Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

9) Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

10) Работники, в том числе работающие на условиях совместительства, имеют право на отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной работы (далее - длительный отпуск). Длительный отпуск предоставляется работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

11) Предположительная продолжительность длительного отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается между работником и работодателем, фиксируется в распорядительном акте учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за три календарных дня.

12) В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Указанное правило распространяется также при предоставлении работнику и оплачиваемого ежегодного отпуска.

13) В целях компенсации работникам дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- руководитель учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, руководитель группы;
- юрисконсульт;
- главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист;
- водитель;
- специалист, секретарь руководителя, секретарь-машинист;

4.4. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода (месяц, квартал, полугодие). Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени - один месяц. При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени, подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минтруда РБ о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

4.5. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.6. Режим рабочего времени регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, а также за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста, устанавливается ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. В целях повышения социального статуса работников МКУ УО, стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников МКУ УО осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников МКУ УО, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

3) Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников МКУ УО, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом.

4) Порядок и условия оплаты труда работников МКУ УО не могут ухудшать порядок и условия оплаты труда, предусмотренные соответствующим республиканским Положением по оплате труда.

5) При изменении порядка и условий оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до их изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

6) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы.

7) Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного на условиях совместительства.

8) Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата в размере не ниже 15% тарифной ставки (оклада).

9) Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей работников, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется учреждением на основании приказа Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579.

10) Работодатель, с учетом мнения профкома, устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

11) Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

12) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

13) Работникам МКУ УО, в том числе, работающим по совместительству, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

14) За работу, не входящую в должностные обязанности работников, за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников.

15) При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

– размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

– работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от

результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

16) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам.

17) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже, чем каждые полмесяца, в соответствии со сложившейся системой финансирования бюджетных учреждений городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан. Дни выплаты заработной платы установлены в следующие сроки - 8-го числа и 23 числа каждого месяца.

18) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

19) Время приостановки работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

20) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

21) Работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку в размере:

- ведомственные награды Российской Федерации – 15% от оклада;

- ведомственные награды Республики Башкортостан – 10% от оклада.

22) Работникам награжденными иными ведомственными наградами (почетными грамотами Российской Федерации и Республики Башкортостан и др.) устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере 1 000 рублей.

23) Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах учреждения.

24) В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

25) Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

26) При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1/150 от ставки рефинансирования, установленной Центральным банком России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня по истечении 15 дней после установленного срока выплаты заработной платы и по день фактического расчета

включительно.

27) Изменение условий оплаты труда, происходит:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы – с даты достижения стажа работы;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

28) Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных обязательных взносов за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

29) Заработная плата перечисляется с согласия работника на указанный им картсчет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

## **VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее четырех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

3) При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание МКУ УО ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Повышение квалификации работников МКУ УО осуществляется 1 раз в 5 лет за

счет средств учреждения.

3) Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста, а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом Государственное казенное учреждение Северо-западный межрайонный центр занятости населения не менее чем за 2 месяца.

## **VII. Условия и охрана труда**

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель:

- 1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
  - 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
  - 3) Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное Соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
  - 4) За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу, в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
  - 5) Своевременно организует проведение обучения оказанию проверки знаний по оказанию первой помощи пострадавшим, безопасным методам и приемам выполнения работ и требованиям охране труда в организациях дополнительного образования, инструктаж по охране труда работников учреждения.
  - 6) Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.
  - 7) Проводит регистрацию и расследование микротравмы работника, при своевременном информировании работодателя о микроповреждении.
  - 8) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
  - 9) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
  - 10) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
  - 11) Информировует работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
  - 12) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
  - 13) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
  - 14) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
- Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для



прохождения профилактического медицинского осмотра.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

15) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд пенсионного и социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

16) Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

17) Предоставляет уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

18) Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

– гибели работника - 4 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ);

– получения работником инвалидности - 2 МРОТ;

– утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 1 МРОТ.

19) Выделяет средства на оздоровление работников и их детей, физкультурно-оздоровительную работу (за счет внебюджетных источников).

20) Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

21) Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

22) Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

23) Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

24) Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

25) Обеспечивает проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

26) Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

27) Устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

28) В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников;
- создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;
- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников, по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформлении информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);
- информирование работников о службах помощи ВИЧ-инфицированным.

#### 7.2. Профком:

- 1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.
- 2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- 3) Избирает уполномоченных по охране труда.
- 4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- 5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками МКУ УО.
- 6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- 7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
- 8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Учредителя.
- 9) Участвует в оборудовании кабинета по охране труда и технике безопасности.
- 10) Выделяет средства на оздоровление работников и их детей, физкультурно-оздоровительную работу.
- 11) Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия (такие мероприятия как внедрение Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

#### 7.3. Работники обязуются:

- 1) Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 2) Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 3) Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- 4) Проходить обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления на освидетельствование.
- 5) Сообщать об ушибе, царапине или других незначительных повреждениях (микротравмах) непосредственному или вышестоящему руководителю.
- 6) Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 7) Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или

об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

### **VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

1) Работникам учреждения при увольнении по инициативе работника в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

2) Работнику для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц за счет Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 (двадцати четырех) дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда МКУ УО.

8.3. Стороны договорились:

1) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

2) Организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.

3) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения.

4) Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха.

8.4. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять работникам в честь Международного дня учителя, Дня защитника Отечества и Международного женского дня выплачивать единовременное материальное вознаграждение при наличии средств, выделенных на оплату труда, и внебюджетных средств.

2) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

8.5. Профком:

1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

### **IX. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

9.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

## 9.2. Работодатель:

1) Включают представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно отдельное помещение площадью, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения собраний работников.

3) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях.

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

9.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, председатель профкома первичной организации – без предварительного согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации МКУ УО. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

2) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя профкома – с согласия выборного органа профсоюзной организации МКУ УО.

3) Председатель профкома, члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.4. Стороны обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

9.5. Стороны подтверждают, что в соответствии с ТК РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением.

9.6. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников.

9.7. Стороны совместно ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

9.8. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора**

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, Нефтекамской городской организацией Профсоюза работников образования.

10.2. Информация о выполнении коллективного договора 2 раза в год рассматривается на общем собрании работников МКУ УО.

10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

## КАРТА ПАРТНЕРА

1.	Полное наименование учреждения	Муниципальное казенное учреждение Управление образования администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан
2.	Краткое наименование учреждения	МКУ УО
3.	ИНН	0264004985
4.	КПП	026401001
5.	ОГРН	1020201884493
6.	ОКПО	02120180
7.	ОКФС:	14
8.	ОКОПФ:	75404
9.	ОКОГУ:	3300200
10.	ОКАТО:	80427000000
11.	ОКТМО	80727000001
12.	ОКВЭД основной	84.11.3 Деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера
13.	ОКВЕДы иные	55.90 Деятельность по предоставлению прочих мест для временного проживания
14.	Юридический адрес	452684, Российская Федерация, Республика Башкортостан, город Нефтекамск, улица Нефтяников, дом 22
15.	Адрес фактического местонахождения	452684, Российская Федерация, Республика Башкортостан, город Нефтекамск, улица Нефтяников, дом 22
16.	Телефон/факс	8 (34783) 4-83-60
17.	Банковские реквизиты	Банк: Отделение – НБ Республика Башкортостан// УФК по Республике Башкортостан г.Уфа БИК 018 073 401 ЕКС 401 028 100 453 700 000 67 Наименование получателя: УФК по Республике Башкортостан (ФУ администрации ГО г.Нефтекамск РБ – МКУ УО л/с 02111020010) Сч 032 346 438 072 700 001 00 Сч 032 326 438 072 700 001 00
18.	Устав	10 февраля 2016 г.
19.	Реестровый номер в перечне ГМУ	0301300002328
20.	Реестровый номер в СПЗ	03013000070
21.	Код УБП/НУБП	УБП-Ц6635, УП-У0303
22.	Начальник	Уразаев Рустам Айратович
23.	О назначении руководителя	Распоряжение № 49-к от 06.07.2022 г.
24.	Сайт организации	gcpi.neftkamsk.ru
25.	Электронная почта организации	gcpi.neft@mail.ru

Начальник МКУ УО  
Уразаев Р.А.  
« 09 » \_\_\_\_\_ 2014 г.

