


Председатель
первичной профсоюзной
организации администрации
Березовского муниципального округа


« 02 » февраля 2026 год

А.В.Чистополова

Директор муниципального казенного
учреждения «Березовский центр
муниципальных услуг»


« 02 » февраля 2026 год

А.А.Блудова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2026-2028 г.г.

Муниципального казенного учреждения «Березовский центр
муниципальных услуг»

Утвержден на общем собрании коллектива работников
Протокол № 1 « 16 » января 2026 года



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), другими нормативными актами в области трудового законодательства, действующими на момент заключения настоящего договора.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципальное казенное учреждение «Березовский центр муниципальных услуг» в лице его представителя директора Блудовой А.А. (далее – Работодатель).

Работники муниципального казенного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация администрации Березовского муниципального округа Общероссийского Профсоюзного союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в лице председателя Чистополовой А.В. (далее – первичная профсоюзная организация).

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения, принятия обязательств. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего коллективного договора, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

1.9. Работодатель обязуется:

1.9.1. Направить проект коллективного договора на согласование Учредителю.

1.9.2. Направить подписанный сторонами коллективный договор в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.9.3. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.10. Стороны договорились:

1.10.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.10.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.2. При приеме на работу до заключения трудового договора с работником ознакомить его с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.1.3. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора (по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда) в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.4. Локальные нормативные правовые акты не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.5. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.6. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком до трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, руководителей обособленных структурных подразделений организаций - до шести месяцев. Испытательный срок устанавливается с целью проверки соответствия работника занимаемой должности.

2.1.7. Вести трудовые книжки на бумажном носителе установленного образца согласно своевременно представленных заявлений работников и в соответствии со ст. 66 Трудового кодекса РФ.

Работодатель 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 Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

При приеме на работу сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумажном носителе трудовую книжку, либо сведения из электронной трудовой книжки.

Сведения из электронной трудовой книжки (Форма ЕФС-1) предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении сведения по форме предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить документы в назначенный день, работодатель обязуется отправить их почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

2.1.8. Обеспечивать в установленном законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

2.1.9. Уведомить в письменной форме первичную профсоюзную организацию о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

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

2.1.10. Извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штата не менее чем за 2 месяца

2.1.11. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

2.1.13. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом первичной профсоюзной организации, работодатель направляет в первичную профсоюзную организацию проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ст.82 ТК РФ).

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

2.1.15. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.16. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.17. Ежегодно запрашивать у Учредителя выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации.

2.2.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются:

Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся в учреждении работу в соответствии с их здоровьем и квалификацией. Предоставлять сокращаемым работникам не менее 4 часов в неделю в рабочее время для поиска новой работы.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности и трудовые функции в соответствии с трудовым договором.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.1.2. Для работников учреждения установить 40-часовую пятидневную рабочую неделю (ст.91 ТК РФ) с двумя выходными днями, за исключением работников:

- которым установлен режим работы с представлением выходных дней по скользящему графику;

- для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.1.3. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполной продолжительности рабочего времени работников оплата производится за фактически отработанное время.

3.1.4. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.5. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.6. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.7. Продолжительность работы на ПЭВМ производится с соблюдением специального режима работы, в соответствии с СанПиН.

3.1.8. Предоставить перерыв для отдыха и питания продолжительностью в соответствии с установленными правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.9. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- работники, у которых в наличии есть путевки на лечение и отдых;

- женщинам - непосредственно перед уходом в отпуск по беременности и родам или сразу после него;

- женам/мужьям военнослужащих — на период отпуска второго супруга;

- лицам, когда один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывает ребенка-инвалида

в возрасте до 18 лет.

3.1.10. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работникам за выслугу лет:

- от 3 до 8 лет – 3 календарных дня;
- от 8 до 13 лет – 5 календарных дней;
- от 13 до 18 лет – 7 календарных дней;
- от 18 до 23 лет – 9 календарных дней;
- более 23 лет – 11 календарных дней.

3.1.11. Для руководителя Учреждения, которому установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией;
- другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.2.2. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. По соглашению сторон время отпуска может быть разделено на несколько периодов, один из которых не может быть менее 14 календарных дней.

3.2.3. Вносить изменения в график отпусков только с согласия Работодателя и работника на основании Приказа Учреждения.

3.2.4. Работникам, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск, осуществляется выплата за все время отпуска не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст.336 ТК РФ). В случае задержки выплаты отпуск по требованию работника может быть перенесен на другое время.

3.2.5. При переносе ежегодного отпуска 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 работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.2.6. Работникам может устанавливаться в соответствии с Приказом Работодателя:

- индивидуальный график рабочего времени;
- перевод сотрудника на дистанционную (удаленную) работу.

Оформлять изменения условий работы труда путем внесения изменений в трудовой договор (глава 49.1 ТК РФ).

3.2.7. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с выполнением родственного долга с другими уважительными причинами, работник имеет право получить кратковременный оплачиваемый отпуск, кроме предусмотренного законодательством:

- при вступлении в брак работника или его детей – до 3 календарных дней;
- по случаю смерти близких родственников – до 3 календарных дней;
- на юбилей (50, 55, 60, 65 лет) – 1 день;
- при рождении ребенка – 1 день (отцу);
- матерям, имеющим детей-первоклассников – 1 день (1 сентября).

3.2.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы,

либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- 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 – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

3.2.9. Работодатель при принятии правил внутреннего трудового распорядка учитывает особенности, предусматривая в них в том числе:

- свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

- донорам крови по Трудовому кодексу РФ положено два оплачиваемых выходных дня за каждый факт сдачи крови: день сдачи (или медицинского осмотра) и один дополнительный день отдыха;

- в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Эти дни сохраняют средний заработок, их можно использовать в течение года или присоединить к отпуску.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает (вносит изменения) и принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией:

- Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ; раздел о выплатах стимулирующего характера;

- Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Повышать уровень реального содержания доходов сотрудников в связи с ростом цен (инфляцией). Индексация заработной платы проводится не реже одного раза в год на основе индекса потребительских цен или инфляции (ст. 134 ТК РФ).

4.2.3. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа. Форма расчетного листка утверждается работодателем в учетной политике. Каждому работнику обеспечивается выдача расчетных листов с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний в сроки выдачи заработной платы за вторую половину месяца. (ст.136 ТК РФ).

4.2.4. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе), путем перечисления через банк на электронную банковскую карту работника.

4.2.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.2.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности.

4.2.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии(должности) за дополнительную оплату (статья 151 Трудового кодекса), по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.2.8. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем.

4.2.9. Основой для оплаты труда работников учреждения являются оклады, установленные штатным расписанием.

4.2.10. Размер заработной платы работников определяется трудовым договором в соответствии с штатным расписанием, приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 №145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области» в последующих редакциях, решением Думы Березовского городского округа от 24.06.2010 №144 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского городского округа», в последующих редакциях.

4.2.11. Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (ст.22ТК РФ).

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 212 ТК РФ).

5.1.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.1.3. Разработать перечень мероприятий для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда.

5.1.4. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

5.1.5. Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение в соответствии с Постановлением Правительства от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»

Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу.

Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года (ст. 212 ТК РФ).

5.1.6. Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.7. В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

5.1.8. Предоставлять работникам освобождение от работы для прохождения диспансеризации с сохранением места (должности) и среднего заработка. Работники до 40 лет

получают 1 оплачиваемый день раз в 3 года, после 40 лет — 1 день ежегодно, а предпенсионеры и пенсионеры — 2 дня ежегодно (ст. 185.1 ТК РФ).

5.1.9. Проводить специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) в соответствии с действующим законодательством.

5.1.10. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты – специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

5.1.11. Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

5.1.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.13. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев.

5.1.14. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за работниками место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

5.1.16. Обеспечивать доступность представителям первичной профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.

5.2.2. Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

5.2.3. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.4. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

5.2.5. Организовать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

5.2.6. Содействовать санаторно-курортному лечению работников в части направленных средств в соцстрах.

Раздел 6. Социальные гарантии

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.1.2. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения.

6.1.3. Для обеспечения социальной защищенности работников, при наличии экономии фонда оплаты труда, в дополнение к минимальным государственным гарантиям осуществлять выплату материальной помощи:

- на похороны работника или близких родственников работника (родителей, детей, мужа, жены), которая может быть оказана также услугой (изготовление памятника, выделение транспорта), в размере до 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей с выдачей внепланового аванса;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет) в размере должностного оклада;
- в связи с собственной свадьбой – в размере 10 000 рублей;

- в связи с рождением ребенка – в размере 10 000 рублей.

6.1.4. Выплачивать работникам учреждения за особые достижения в работе премии в размере в соответствии с Положением об оплате работников.

6.1.5. Оплату по листу нетрудоспособности производить в соответствии с действующим законодательством.

Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются в ближайший день, установленный для выплаты заработной платы после назначения пособия, Первые 3 дня оплачивает работодатель, остальные — СФР в течение 10 рабочих дней после получения документов.

6.1.6. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за последние двенадцать календарных месяцев.

6.1.7. Работодатель обеспечивает полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах работников.

6.1.8. Работники-члены первичной профсоюзной организации в соответствии с положением о Фонде материальной поддержки и социального назначения Свердловской областной организации Профсоюза имеют право на получение материальной помощи.

6.1.9. Первичная профсоюзная организация обязуется оказывать членам первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства, коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6.1.10. Стороны принимают меры по обеспечению гарантий, льгот и компенсаций в области охраны труда, здоровья, отдыха, социальной защиты, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором. Стороны способствуют привлечению работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе учреждения.

6.1.11. Свердловская областная организация Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты при несчастном случае, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, при исполнении должностных (трудовых) обязанностей всех членов первичной профсоюзной организации, в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях (конкурсах) с сохранением среднего заработка.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется:

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

В состав наблюдательного совета от работников включается представитель первичной профсоюзной организации (председатель первичной профсоюзной организации).

7.1.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей первичной профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет первичной профсоюзной организации (городской профсоюзной организации).

7.1.5. Предоставить право представителю профсоюзной организации участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.6. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет первичной профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из первичной профсоюзной организации).

7.1.7. Поощрять председателей, членов выборных профсоюзных органов, а также членов первичной профсоюзной организации по ходатайству выборных профсоюзных органов соответствующих первичных профсоюзных организаций за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

7.2.4. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и работников учреждения, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации стремясь улучшить социально-экономическое положение работников учреждения по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

7.2.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, а председатель первичной профсоюзной организации и его заместители – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов (предусмотренного законодательством):

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта в первичную профсоюзную организацию.

2. Первичная профсоюзная организация не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе.

3. В случае если первичная профсоюзная организация отказала в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения отказа провести консультации с первичной профсоюзной организацией работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

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

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

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

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, в состав которой входят:

Блудова Анна Александровна – директор МКУ «Березовский центр муниципальных услуг»;

Егорова Екатерина Валентиновна. – главный бухгалтер МКУ «Березовский центр муниципальных услуг»;

Ширчкова Яна Владимировна – заместитель директора МКУ «Березовский центр муниципальных услуг»;

Зарипова Алена Маулетжановна – главный специалист МКУ «Березовский центр муниципальных услуг»;

Чистополова Алена Владимировна – председатель первичной профсоюзной организации администрации Березовского муниципального округа;

Третьякова Наталья Александровна - член первичной профсоюзной организации администрации Березовского муниципального округа – специалист по охране труда;

Агафонова Алла Петровна – член первичной профсоюзной организации администрации Березовского муниципального округа.

9.5.2. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации, принять решение в письменном виде.

9.5.3. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст.ст.5.28, 5.29, 5.30 Кодекса РФ Об административных правонарушениях

9.5.4. Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива большинством голосов.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
73 (тринадцать) листов

Директор А.А. Буглова

Подпись

« 02 » февраля

Евг/ 2026 г.

М.П.

