

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное учреждение  
«Информационно-методический центр»  
муниципального образования «город Бугуруслан»  
на 2016-2018 годы.

Директор  
муниципального казенного  
учреждения «Информационно-  
методический центр» муниципального  
образования «город Бугуруслан»

Председатель профсоюза  
муниципального казенного  
учреждения «Информационно-  
методический центр»  
муниципального образования  
«город Бугуруслан»



\_\_\_\_\_ А.И. Пильнова

\_\_\_\_\_ Н.В. Куляшкина

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_  
(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр» муниципального образования «город Бугуруслан», именуемая в дальнейшем «Работодатель», в лице директора муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр» муниципального образования «город Бугуруслан» **А.И. Пильновой** и работники муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр» муниципального образования «город Бугуруслан» в лице Председателя первичной профсоюзной организации муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр» муниципального образования «город Бугуруслан» **Н.В. Куляшкиной** (далее – Профсоюз).

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Коллективный договор заключен представителями сторон в целях:

1.4.1. создания системы социально-трудовых отношений в муниципальном казенном учреждении «Информационно-методический центр» муниципального образования «город Бугуруслан» (далее по тексту – МКУ «ИМЦ»), максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа;

1.4.2. установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

1.4.3. создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными сторонами.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МКУ «ИМЦ».

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Профсоюз является полноправным представителем работников МКУ «ИМЦ» по всем условиям Коллективного договора, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.8. Работодатель обязуется строго выполнять условия Коллективного договора.

## **2. Обязательства сторон**

Стороны исходят из того, что эффективность работы МКУ «ИМЦ» в решающей мере зависит от согласованности интересов Работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования опыта работников, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией, улучшением качества труда.

В соответствии с этим Стороны принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. организовывать переподготовку и повышение квалификации работников не реже чем 1 раз в 3 года за счет средств учреждения;

2.1.2. создавать условия для профессионального роста работников.

2.2. Профсоюз обязуется:

2.2.1. при возникновении конфликтных ситуаций и разногласий все споры решать совместно на паритетных началах, путем переговоров.

## **3. Трудовые отношения и обеспечение занятости**

3.1. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что реализация политики занятости Работников строится в соответствии с Трудовым кодексом, ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», настоящим Коллективным договором и другими действующими нормативными актами.

3.2. Работники вступают в трудовые отношения с Работодателем путем заключения трудовых договоров в письменной форме. Условия трудовых договоров не должны быть хуже предусмотренных настоящим Коллективным договором и действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза, по основаниям, изложенным в п.п. 2, 3, 5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять Профсоюзу проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

3.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

3.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на

оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

3.7.1. лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

3.7.2. одинокие родители (опекуны, усыновители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

3.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией МКУ «ИМЦ», сокращении численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.9. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии другие вакантные рабочие места, имеющиеся в МКУ «ИМЦ», в том числе и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья.

3.10. При расширении штатов обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из МКУ «ИМЦ» в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормативная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Режим работы в МКУ «ИМЦ» определяется правилами внутреннего распорядка, которые утверждаются Работодателем.

4.3. Учет рабочего времени ведет Работодатель.

4.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день.

Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим Коллективным договором в предпраздничные дни, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

4.5. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Командировочные расходы оплачиваются Работодателем в соответствии с действующим законодательством РФ.

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков, который утверждается Работодателем в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.7. Продолжительность основного ежегодного отпуска для работников МКУ «ИМЦ» устанавливается в зависимости от классификации должностей и не может быть менее 28 календарных дней.

4.8. Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

4.8.1. в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;

4.8.2. в связи с рождением ребенка работника - 3 календарных дня;

4.8.3. при праздновании «круглых» дат со дня рождения (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 лет) – 1 календарный день;

4.8.4. для участия в похоронах родных и близких - 3 календарных дня;

4.9. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата.

## **5. Оплата труда**

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе штатного расписания и Положения об оплате труда работников МКУ «ИМЦ».

5.2. Оплата труда производится исходя из должностных окладов работников, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и минимальной заработной платы, установленной в Оренбургской области, включая уральский коэффициент.

5.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца частями 10 и 25 числа каждого месяца, одна из частей которой составляет не менее 30%.

Оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

## **6. Охрана труда**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Проводить инструктаж работников по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.2. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

6.1.3. Обеспечить условия и охрану труда женщин и молодежи в соответствии с законодательством об охране труда.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.1. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

6.2.2. немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.2.3. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **7. Социальные гарантии работникам**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования Российской Федерации;

7.1.2. своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации в размере, определенном законодательством;

7.1.3. в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

7.2. Профсоюз может оказывать материальную помощь работникам:

7.2.1. в связи с рождением ребенка;

7.2.2. в связи с регистрацией брака;

7.2.3. в связи со смертью близких родственников (супруг(а), дети, в том числе усыновленные, родители, усыновители, родные братья, сестры);

7.2.4. в связи с длительной болезнью работника (свыше 21 дня);

7.2.5. в связи с празднование круглых дат работника (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 лет);

7.2.6. в связи с другими особыми обстоятельствами.

7.3. Профсоюз обеспечивает выделение финансовых средств в новогодние праздники на подарки для детей сотрудников МКУ «ИМЦ» до 14-летнего возраста (включительно).

7.4. Профсоюз может выделять средства на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу с работниками МКУ «ИМЦ» и членами их семей.

7.5. Профсоюз контролирует своевременное и целесообразное использование средств в интересах работников.

## **8. Гарантии деятельности профсоюза**

8.1. Работодатель на основании личных заявлений работников – членов Профсоюза обеспечивает на безвозмездной основе отчисление членских взносов из заработной платы и их перечисление Профсоюзу через отдел учета и отчетности Управления образованием.

8.2. Профсоюз может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени

совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе Профсоюза принимать участие в работе собраний.

8.3. Профсоюз имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию Профсоюзу в согласованные сторонами сроки.

## **9. Заключительные положения**

9.1 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года с возможностью последующей пролонгации еще на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых ими обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

9.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда работников в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

