

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения. Сторонами настоящего коллективного договора являются - работодатель, в лице директора Муниципального бюджетного учреждения «Информационно – методический центр» Кировского района города Екатеринбурга (далее МБУ ИМЦ), работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета.

- 1.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Соглашения Администрации г. Екатеринбурга и Свердловской областной организации Профсоюзов работников народного образования и науки РФ.
- 1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.
- 1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).
- 1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников.
- 1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.
- 1.6. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения,

изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании МБУ ИМЦ) коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

1.9. При ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Стороны коллективного договора раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

1.14. Работодатель при согласовании с профкомом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации для согласования.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает решение о согласовании или о несогласии с проектом данного акта.

Без согласования выборного органа первичной профсоюзной организации данный локальный нормативный акт не может быть принят.

Работодатель обязуется:

1.15 Направить в семидневный срок, подписанный сторонами, коллективный договор с приложениями в орган по труду в соответствии со статьей 50 ТК РФ.

1.16. Соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения.

1.17. Знакомить под роспись с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу в МБУ ИМЦ работников.

Работники обязуются:

1.18 В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не

участвовать в проведении забастовок, не оставлять за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников.

Стороны договорились:

- 1.19 Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания, и ознакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 1.20. Содействовать эффективной работе МБУ ИМЦ.
1.21. Осуществлять представительство работников МБУ ИМЦ в суде, защищая социально - трудовые права и интересы работников при их обращениях в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.

Раздел 2. Трудовые отношения

Трудовые отношения в ОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБУ ИМЦ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

Работодатель обязуется:

- 2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57,58,67,68 ТК РФ. На его основании в течение 3 дней работодатель издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.
- 2.2. Заключать трудовой договор с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен подписываться работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.
- 2.3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считать заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе оформлять с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
- 2.4. Прием на работу оформлять приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- 2.5. Приказ о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдавать ему заверенную копию указанного приказа.
- 2.6. Срочный трудовой договор с работником заключать в случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно

- в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.
- 2.7. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).
 - 2.8. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.
 - 2.9. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.
 - 2.10. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
 - 2.11. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ.
 - 2.12. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами: МБУ ИМЦ; правилами внутреннего трудового распорядка; приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности; должностной инструкцией; другими локальными актами.
 - 2.13. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев.
 - 2.14. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством..
 - 2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).
- Работники обязуются:**
- 2.16. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.
 - 2.17. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
 - 2.18. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

- 3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).
Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении
Основание: Соглашение Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Соглашение Администрации г. Екатеринбурга и Свердловской областной организации Профсоюзов работников народного образования и науки РФ.
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.
В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.
- 3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.
- 3.5. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
 - лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - председатель первичной профсоюзной организации;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.
- 3.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

Стороны договорились:

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

Профсоюзный комитет обязуется:

3.8. Сохранять высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поисках работы, оказывать посильную материальную помощь.

Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ.)

4.2 Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ).

Работодатель обязан:

4.3 В случае направления работника для повышения квалификации: сохранить за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы, проезд к месту обучения и обратно, в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образования; финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии).

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в МБУ ИМЦ определяется: правилами внутреннего распорядка трудового коллектива, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) устанавливающим начало и окончание рабочего дня работника,

утвержденным работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ИМЦ.

Рабочая неделя для всех сотрудников (кроме совместителей) состоит из 5 рабочих дней, продолжительность рабочего времени не может превышать – 40 часов в неделю.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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.

- 5.2. 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. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
 - 5.3. 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.
 - 5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продолжение, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124,125 ТК РФ.
 - 5.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- Работодатель обязуется:**
- 5.6. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.
 - 5.7. Устанавливать работникам конкретную продолжительность рабочего времени.
 - 5.8. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).
 - 5.9. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 99 ТК РФ).

- 5.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе.
- 5.11. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.12. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 5.13. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам 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;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.15. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников учреждения.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

- 6.1. Штатное расписание ежегодно утверждается руководителем МБУ ИМЦ в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распределителем бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда.
- 6.2. Оплата труда работников МБУ ИМЦ производится согласно Положения о системе оплаты труда муниципальных учреждений муниципального образования «Город Екатеринбург» (утвержденного Постановлением главы Екатеринбурга № 5082 от 01.11.2010г.), Положения об оплате труда работников МБУ ИМЦ.
- 6.3. Заработная плата работников МБУ ИМЦ предельными размерами не ограничивается.
- 6.4. Оплата труда работников МБУ ИМЦ включает в себя (Приложение №1):
- минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.

- 6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 12-е и 27-е числа текущего месяца.
- 6.6. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
- Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.
- Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.
- 6.7. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом Положение об оплате труда работников МБУ ИМЦ.
- 6.8. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного количества часов.
- 6.9. Установление количества часов по ведомости комплектования меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.
- 6.10. Нагрузка на новый учебный год утверждается руководителем не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительного комплектования, разработанного и доведенного работникам под роспись не позднее мая текущего года.
- 6.11. По заявлению работника перечисление профсоюзных взносов производится ежемесячно на расчетный счет профсоюзной организации.
- 6.12. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями законодательства.
- 6.13. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством (при наличии средств могут быть установлены коэффициенты, доплаты до уровня 0,5 ставки и т.д.).
- 6.14. Оплата труда работников, совмещающих должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, но не менее 20% должностного оклада.

Работодатель обязуется:

- 6.15. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием,

- тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).
- 6.16. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы)
 - 6.17. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.
 - 6.18. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).
 - 6.19. Выплату отпускных производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).
 - 6.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ).
 - 6.21. Размеры оплаты работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливать работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда.
 - 6.22. Работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством (ст. 1, 2 Федерального закона от 22.12.05 № 180-ФЗ).
 - 6.23. Согласно совместного решения работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации средства, полученные от экономии фонда заработной платы МБУ ИМЦ, могут быть направлены на поощрение (премии), оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.
 - 6.24. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБУ ИМЦ.
 - 6.25. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделенных по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности МБУ ИМЦ, организаций, частных лиц).
 - 6.26. Ежемесячно выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий; не допускать замены денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию товарным покрытием.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 6.27. Принимать участие в работе комиссий:
 - по комплектованию работников на новый учебный год;
 - по тарификации работников;
 - по распределению выплат стимулирующего характера.
- 6.28. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов учреждения по оплате труда.
- 6.29. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.
- 6.30. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.

Раздел 7. Охрана труда

Данный пункт договора регулируется Конституцией РФ (ст.6,7) ТК РФ(ст.212), Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБУ ИМЦ, Правилами внутреннего распорядка, Соглашением по охране труда между МБУ ИМЦ и первичной профсоюзной организацией (*Приложение № 3*).

Работодатель обязуется:

- 7.1. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этих задач ежегодно заключать соглашение по охране труда.
- 7.2. Выполнение Соглашения по ОТ отслеживать совместно с профсоюзным комитетом 2 раза в год (в мае, декабре текущего года). Информацию о выполнении соглашения по охране труда доводить до сведения работников на собрании трудового коллектива. Информировать работников об условиях и охране труда, на рабочих местах.
- 7.3. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст.226 ТК РФ.
- 7.4. Ежегодно приказом утверждать состав комиссии по охране труда. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профкома.
- 7.5. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из состава профкома и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.
- 7.6. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников в сроки установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда МБУ ИМЦ.
- 7.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ обучение и инструктаж по охране

труда. Организовывать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда на начало учебного года.

- 7.8. Своевременно производить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73. и вести их учет.
- 7.9. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения. Пересматривать инструкции по охране труда каждые 5 лет.
- 7.10. Осуществлять в учреждении трёхступенчатый административно-общественный контроль.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 7.11. Осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.
- 7.12. Осуществлять контроль соблюдения законодательства об охране труда женщин.
- 7.13. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда..
- 7.14. Проводить работу по оздоровлению работников и их детей.
- 7.15. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.
- 7.16. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.
- 7.17. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.
- 7.18. Помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году.

Работники обязуются:

- 7.19. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- 7.20. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- 7.21. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья.

Раздел 8. Социальные гарантии

Стороны договорились:

Содействовать в предоставлении работникам МБУ ИМЦ путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях: «Бодрость», «Юбилейный». В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

- 8.1. Добиваться выделения для детей работников учреждения:
- путевок в летние оздоровительные лагеря;

- подарков, билетов на Новогодние представления.
- 8.2. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета:
 - многодетным семьям;
 - пенсионерам и инвалидам;
 - при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы в учреждении);
 - в связи со смертью близких родственников;
 - на юбилейные даты;
 - в связи с юбилеем учреждения;
 - в связи со стихийными бедствиями, кражами.
- 8.3. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 8.4. Сохранять систему централизованных отчислений профсоюзных взносов Муниципальным казенным учреждением «Центр бухгалтерского и муниципально-технического обеспечения муниципальных образовательных учреждений Кировского района».
- 8.5. Отчисления профсоюзных взносов с вновь поступающих на работу работников производить только на основании их личного заявления в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.
- 8.6. Увольнение или привлечение к ответственности членов профкома осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.
- Работодатель обязуется:**
- 8.7. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):
 - при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня.
- 8.8. Предоставлять работникам на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы:
 - при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
 - в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
 - для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
 - в случае регистрации брака - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
 - на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
 - членам профкома - от 2 до 5 календарных дней;
 - для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
 - на юбилей – 1 день;

- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября).
 - другие случаи рассматриваются индивидуально.
- 8.9. Премировать юбиляров, работающих в МБУ ИМЦ и достигших возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет из стимулирующего фонда в размере до 2000 рублей.
- 8.10. Выплачивать педагогическим работникам денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере, предусмотренном с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», без предъявления подтверждающих документов.

Раздел 9. Пенсионное обеспечение

Стороны договорились:

- 9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.
- 9.2. Стороны коллективного договора проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

- 10.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий оплаты труда, организации охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.
- 10.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

- 10.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закону РФ «О коллективных договорах и соглашениях».
- 10.4. Не допускать ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.
- 10.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и

использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

- 10.6. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 10.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст.373 ТК РФ.
- 10.8. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:
- 10.9. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.
- 10.9. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.
- 10.10. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства.
- 10.16. Включать членов профсоюзного комитета в состав комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, охраны труда, распределению выплат стимулирующего характера и других.

Профком обязуется:

- 10.18. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

- трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 10.19. Содействовать реализации областного, городского Соглашений и настоящего коллективного договора.
 - 10.20. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.
 - 10.21. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.
 - 10.22. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.
 - 10.23. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
 - 10.24. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей.
 - 10.25. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
 - 10.26. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный комитет Профсоюза на оздоровление сотрудников учреждения в санатории - профилактории «Бодрость», «Юбилейный».
 - 10.27. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 10.28. Участвовать в работе комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, охране труда, в комиссии по распределению выплат стимулирующего характера
 - 10.29. Совместно с администрацией МБУ ИМЦ осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий охраны труда на рабочих местах.
 - 10.30. Оказывать материальную помощь работникам за счет средств профсоюзной организации.

Раздел 11. Разрешение трудовых споров

Стороны договорились:

- 11.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 11.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и разрешаются в порядке, предусмотренным в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 12. Заключительные положения

Стороны договорились:

- 12.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
- 12.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников МБУ ИМЦ.
- 12.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.
- 12.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.
- 12.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с уставом профсоюза и законодательством о труде.
- 12.6. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.
- 12.7. Рассматривать в 7-дневный срок возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.8. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 12.9. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.
- 12.10. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и законодательством о труде.
- 12.11. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 12.12. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ИМЦ
2. Положение О системе оплаты труда работников МБУ ИМЦ
3. Соглашение по охране труда между администрацией МБУ ИМЦ и профсоюзной организацией МБУ ИМЦ
4. Положение Об установлении доплат, надбавок и премирования работников МБУ ИМЦ
5. Выписка общего собрания работников МБУ ИМЦ – о подписании коллективного договора

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Общие	
Раздел 1.	положения.....	2
	
Раздел 2.	Трудовые отношения.....	3
Раздел 3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	4
Раздел 4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	5
Раздел 5.	Рабочее время и время отдыха.....	6
Раздел 6.	Оплата и нормирование труда.....	7
Раздел 7.	Охрана труда.....	9
	...	
Раздел 8.	Социальные гарантии.....	10
Раздел 9.	Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	11
Раздел 10.	Разрешение трудовых споров.....	12
Раздел 11.	Заключительные положения.....	21