

Юридический адрес: 664025 г. Иркутск, ул. Ленина, д. 26

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казённое учреждение  
города Иркутска «Информационно-методический центр развития  
образования» (МКУ «ИМЦРО»)

---

Срок действия: с 21.02.2019 год по 20.02.2022 год

Утвержден на собрании работников

Протокол от 21.02.2019 года № 4

От работодателя Иванова Татьяна Валерьевна - директор МКУ  
«ИМЦРО»,  
тел.34-37-05

От работников: Терских Елена Константиновна – председатель  
первичной профсоюзной организации, методист МКУ «ИМЦРО»,  
тел.34-37-05,

Численность работников 77 чел.

Численность членов профсоюза: 11 чел.



Иркутск 2019 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом учреждении города Иркутска «Информационно-методический центр развития образования» (далее МКУ «ИМЦРО»).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора МКУ «ИМЦРО» Ивановой Т.В. (далее работодатель);

работники МКУ «ИМЦРО» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя Терских Е.К. (далее профком).

1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех работников МКУ «ИМЦРО», в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.4. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, положениями прежнего коллективного договора.

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

## 2. Трудовые отношения

2.1. Стороны договорились, что условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Работодатель обязуется заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать, когда 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. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, с настоящим коллективным договором, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

### **3. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора.**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МКУ «ИМЦРО» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профкому не позднее, чем за два 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 три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МКУ «ИМЦРО», сокращением численности или штата работников МКУ «ИМЦРО» работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника; а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – им не позднее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

В соответствии с п. 3.1.4. Территориального отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования город Иркутск на 2016-2018 годы, продленному на 2019-2021 годы массовым высвобождением при сокращении численности или штата работников образовательного учреждения считается увольнение не менее 10

человек в течение 30 календарных дней.

3.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

3.3. Работодатель предоставляет освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, работающим в организации, с учетом их квалификации и опыта работы.

3.4. Гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет, в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях предусмотрены ст.261 ТК РФ.

#### **4. Оплата труда**

4.1. Оплата труда работников МКУ «ИМЦРО» включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, размер, порядок и условия установления которых определяются локальным правовым актом.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 30 число текущего месяца, за вторую половину месяца – 15 число следующего месяца.

4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- 1) составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) размеров и оснований произведенных удержаний;
- 4) общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.4. Оплата отпуска, в том числе и учебного, производится работникам не позднее, чем за три дня до его начала.

4.5. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или)

других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.6. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.7. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.8. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), произведенные работниками, с разрешения или ведома Работодателя.

4.9. Работодатель производит оплату труда в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

4.10. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора МКУ «ИМЦРО».

4.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим работников МКУ «ИМЦРО» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками

работы (графиками сменности).

5.2. Для директора, заместителя директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: методистам, педагогам-организаторам, преподавателям, педагогам-психологам; социальным педагогам.

2. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстеру.

3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителю - логопеду и учителю - дефектологу.

5.4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.5. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.6. В течение рабочего дня, смены работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

5.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МКУ «ИМЦРО» в целом или ее структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профкома МКУ «ИМЦРО».

5.9. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.10. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Работникам с ненормированным рабочим днём: директору, заместителям директора предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

5.11. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.12. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения 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.

5.14. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной

платы, на основании письменного заявления работника, в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;  
Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительской системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), до 14 календарных дней в году;

Работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней;

В других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.15. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим категориям работников:

работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска,

один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,

работники в возрасте до 18 лет,

работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет,

работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР",

граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр),

Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы,

инвалиды войны,

ветераны боевых действий,

лица, награжденные знаком "Жителю блокадного Ленинграда",

некоторые другие категории, предусмотренные Законом о ветеранах,

Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы,

некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы.

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

6.1. Стороны договорились, что работодатель: в соответствии с законом РФ



от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»: - своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством; - в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах; - получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам; - передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

## 7. Охрана труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

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

Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.1.2. Обеспечивать проведение своевременное обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, и проверки знания требований охраны труда.

7.1.3. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

7.1.4. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.5. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.6. Обеспечивать организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.7. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и

инструкций по охране труда.

7.1.10. Проводить для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.11. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.12. Проводить учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.14. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

7.1.15. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

7.1.16. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

7.1.18. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

7.2.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.2.3. Обеспечивать участие профкома в комиссиях по:

- проведению специальной оценки условий труда;
- расследованию несчастных случаев на производстве;

7.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

7.2.5. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором МКУ «ИМЦРО».

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности.**

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере одного процента из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2.2. Безвозмездно предоставлять профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.4. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МКУ «ИМЦРО» в период осуществления им своих полномочий и в течение 2-х лет после их окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников МКУ «ИМЦРО» (п.2 части первой ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 части первой ст. 81. ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МКУ «ИМЦРО» в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после их окончания по следующему основанию (статьи 374, 376 ТК РФ);

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание(п.5 части первой ст. 81 ТК РФ).

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания

9.2. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 10 (десяти) дней с момента его подписания.

9.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Ежегодно отчитываться на общем собрании работников о выполнении коллективного договора.

9.4.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам МКУ «ИМЦРО».

9.4.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профкому информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

9.4.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 (десяти) дней со дня получения соответствующего запроса.

9.5. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.


**От работодателя:**

**От работников:**

Руководитель учреждения

Председатель профкома

 Иванова Т.В.

 Терских Е.К.

М.П.  «21» 02 20 19 г.

«21» 02 20 19 г.