

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального казенного учреждения «Центр развития образования» Голышмановского городского округа на 2024 — 2026 гг.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива «06» февраля 2024г. (протокол № 2)

Коллективный договор распространяется на правоотношения, возникшие с «01» января 2024 года, действует по «31» декабря 2026 года.

<b>От работодателя</b> Директор Муниципального казенного учреждения «Центр развития образования» Голышмановского городского округа  _____ (подпись) (расшифровка подписи)  _____ 2024г.	<b>От работников</b> Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального казенного учреждения «Центр развития образования»  _____ (подпись) (расшифровка подписи)  _____ 2024г.
--	--

07.02.2024  
Неузжикова КА *Handwritten signature*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении «Центр развития образования» (далее по тексту — МКУ «Центр развития образования») и заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель МКУ «Центр развития образования», именуемый в дальнейшем - Работодатель, в лице директора МКУ «Центр развития образования» и работники МКУ «Центр развития образования», представленные профсоюзной организацией в лице председателя профсоюзной организации Дегтянниковой Анастасии Алексеевны, именуемый в дальнейшем – Профсоюзная организация.

1.3. 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 принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на МКУ «Центр развития образования».

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.4.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзной организации.

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем работникам.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКУ «Центр развития образования».

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу со дня его подписания.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКУ «Центр развития образования», реорганизации МКУ «Центр развития образования» в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности МКУ «Центр развития образования» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня

перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности МКУ «Центр развития образования» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МКУ «Центр развития образования» коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников.

1.10. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.11. Работодатель признает Профсоюзная организация единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

Профсоюзная организация обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств».

## **2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72 ТК РФ.

2.4. Изменение, определенное сторонами условий трудового договора, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения первичной Профсоюзной организации. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в первичную Профсоюзную организацию МКУ «Центр развития образования» проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8. При принятии решения о ликвидации МКУ «Центр развития образования», сокращении численности или штата работников МКУ «Центр развития образования» и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель - МКУ «Центр развития образования» не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников МКУ «Центр развития образования» может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию);
  - проработавшие в организации свыше 10 лет;
  - одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
  - отцы, воспитывающие детей до 16 - летнего возраста без матери.
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.10. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия.
- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники МКУ «Центр развития образования»;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- с учетом мнения первичной Профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего времени по МКУ «Центр развития образования» с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы

службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией МКУ «Центр развития образования», сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.12. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.13. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у Работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. Профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представлять в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечить защиту и представительство работников – членов Профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в МКУ «Центр развития образования»;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

### **3. Переобучение, повышение квалификации работников**

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности МКУ «Центр развития образования»;

- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

3.3. Профсоюзная организация обязуется способствовать повышению квалификации работников.

3.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств МКУ «Центр развития образования», в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

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

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения первичной Профсоюзной организации (ст. 190 ТК РФ).

4.2. В МКУ «Центр развития образования» установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

4.4. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

4.5. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с первичной Профсоюзной организацией и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.113 ТК РФ.

4.6. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. Выходные дни: суббота и воскресенье.

4.8. Продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков работников МКУ «Центр развития образования» - 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Работникам МКУ «Центр развития образования» предоставляется ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день, за работу во вредных условиях труда согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 116 ТК РФ). Продолжительность дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков составляет:

- для работников МКУ «Центр развития образования» - до 14 календарных дней:

- директор;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- бухгалтер - ревизор;
- главный экономист;
- экономисты;
- юрист;
- ведущие специалисты;

- для работников психолого-медико-педагогической службы:
- заведующий - до 14 календарных дней,
- учитель-логопед, учитель-дефектолог - до 28 календарных дней;
- водитель - до 10 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.9. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.10. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- а) с регистрацией брака самого работника - до 5 календарных дней;
- б) свадьбой детей - до 5 календарных дней;
- в) смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) - до 5 календарных дней.

По иным семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

4.11 Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

## **5. Оплата труда**

5.1. В МКУ «Центр развития образования» устанавливается следующая система оплаты труда: повременно-премиальная, индивидуальная. Труд работников МКУ «Центр развития образования» оплачивается повременно на основе должностных окладов в соответствии со штатным расписанием, также им

выплачиваются надбавки, премии в соответствии с локальным актом по оплате труда МКУ «Центр развития образования».

При начислении заработной платы применяется районный коэффициент к заработной плате работников в размере 1,15.

Конкретный размер заработной платы (оплаты труда) работнику устанавливается в трудовом договоре.

5.2. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) и состоящего в трудовых отношениях с Работодателем, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Тюменской области. В минимальный размер оплаты труда включены доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

5.4. Заработная плата выплачивается 2 и 17 числа каждого месяца, перечисляется через банк с последующим распределением и зачислением денежных средств на специальные карточные счета работников (ст. 136 ТК РФ).

Не позднее, чем за 3 дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения первичной Профсоюзной организации (ст.136 ТК РФ).

По заявлению работника ему может быть выдан аванс в размере не более одного месячного заработка.

5.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и, исходя из имеющихся у учреждения средств.

5.6. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест), выплачиваются доплаты к должностному окладу в размере до 10 % от месячного должностного оклада.

5.7. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты (оплата) к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ и (или) локальным актом по оплате труда в МКУ «Центр развития образования».

5.8. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.9. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к должностным окладам за выслугу лет, за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день и иные, предусмотренные локальным актом по оплате труда в МКУ «Центр развития образования».

Размеры надбавок определяются Работодателем, но не могут быть менее 5 % должностного оклада и выше 100 % должностного оклада.

5.10. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за двенадцать календарных месяцев, предшествующих отпуску.

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



Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

5.12. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

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

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Решать вопросы об организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей.

6.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантии и компенсации соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

6.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по проезду к месту командировки и обратно; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного проживания (суточные) в размере 200,00 рублей).

6.4. Работодатель обязуется оказывать один раз в год материальную помощь к очередному ежегодному основному отпуску в размере двух должностных окладов в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Работодатель обязуется:

- 6.5.1. Выплачивать работникам единовременную материальную помощь:
- на похороны, по случаю смерти близких родственников работника (родители, супруги, дети) – 10 000 рублей 00 копеек;
  - по случаю вступления работника в брак - 10 000 рублей 00 копеек;
  - к юбилейным датам (55, 60 лет) - 10 000 рублей 00 копеек;
  - при продолжительной болезни работника, требующей финансовых затрат - до 10 000 рублей 00 копеек;
  - при рождении ребенка - 10 000 рублей 00 копеек;
  - в иных случаях на основании письменного заявления работника и приказа директора МКУ «Центр развития образования» - до 10 000 рублей 00 копеек.

6.5.2. При прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ):

Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на

один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.5.3. При прохождении вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19):

Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

6.6. Работодатель совместно с первичной Профсоюзной организацией обязуются:

- совместно организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- содействовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий.

6.7. Первичная Профсоюзная организация обязуется:

- обеспечивать своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

## **7. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников**

7.1. Работодатель обязуется своевременно и полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников (гл. 34 НК РФ).

7.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

- в установленный срок предоставлять органам фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее Социальный фонд России) сведения о застрахованных работниках;

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Социального фонда России для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

7.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Социального фонда России заявления работников о вступлении в Программу софинансирования в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Социального фонда России;

- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Социального фонда России сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты);

7.4. Работодатель при наличии финансовой возможности вправе уплачивать дополнительные страховые взносы за своих работников, вступивших в Программу софинансирования и уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии, дополняя своими взносами собственный добровольный взнос работника и софинансирование государства. Размер взносов работодатель определяет ежемесячно в отношении каждого работника, в пользу которого уплачиваются эти взносы.

## **8. Условия и охрана труда**

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в МКУ «Центр развития образования» возлагаются на Работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и, проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

- обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространения ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации».

### 8.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить медицинские осмотры (при необходимости).

8.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством

РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.6. МКУ «Центр развития образования» несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.8. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## **9. Гарантии деятельности первичной Профсоюзной организации**

9.1. Первичная Профсоюзная организация действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.2. Для осуществления уставной деятельности первичной Профсоюзной организации Работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

9.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять первичной Профсоюзной организации всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.2.2. Предоставлять в бесплатное пользование первичной Профсоюзной организации необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

9.2.3. В целях организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей предоставлять в бесплатное пользование первичной Профсоюзной организации

базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, объекты культуры. Техническая эксплуатация и хозяйственное обслуживание указанных объектов обеспечивается за счет Работодателя.

9.2.4. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет первичной Профсоюзной организации не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

9.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов первичной Профсоюзной организации:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания первичной Профсоюзной организации, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников организации (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

9.2.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников организации, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ).

9.2.7. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав первичной Профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.2.8. Предоставлять возможность первичной Профсоюзной организации, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.9. За создание благоприятного микроклимата в коллективе председателю первичной профсоюзной организации производить ежемесячно оплату из стимулирующей части в размере от 500 до 1 000 рублей.

9.2.10. В недельный срок сообщать соответствующему органу Профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

9.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителем) первичной Профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 5 рабочих дней после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись. Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его в рамках деятельности постоянно действующей

двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

10.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.4. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.5. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующее соглашение.

10.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он распространяется на правоотношения, возникшие с «01» января 2024 года и действует в течение всего срока.

10.7. Неотъемлемой частью коллективного договора является Приложение к нему, указанного в тексте.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального казенного  
учреждения «Центр развития  
образования»

(подпись) (расшифровка подписи)

«06»

2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

«02» \_\_\_\_\_ 2024 г.

Муниципальное казенное учреждение  
«Центр развития образования»

(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«02» \_\_\_\_\_ 2024г.

Приказ от \_\_\_\_\_ 2024 № 14

## ПРАВИЛА

### внутреннего трудового распорядка Муниципального казенного учреждения «Центр развития образования»

#### 1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у Работников ответственности за результаты работы Муниципального казенного учреждения «Центр развития образования» (далее МКУ «Центр развития образования»).

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка по юридической силе являются локальным нормативным актом.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

«Работодатель» - МКУ «Центр развития образования»;

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ;

«дисциплина труда» - обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными федеральными законами, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми Работниками МКУ «Центр развития образования».

1.5. Настоящие Правила доводятся до каждого Работника МКУ «Центр развития образования».

1.6. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка в МКУ «Центр развития образования» (далее именуемые — Правила) разработаны в соответствии с ТК РФ и иными нормативными актами, регулирующими вопросы трудовых отношений.

#### 2. Порядок приема Работников в МКУ «Центр развития образования»

2.1. При приеме на работу в МКУ «Центр развития образования» Работники заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

Трудовой договор — соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым МКУ «Центр развития образования» обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять



определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила.

Трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в личном деле Работника (у специалиста по кадровой работе).

Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ иными федеральными законами.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре.

2.2. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющих государственную аккредитацию образовательного учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей шесть месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.3. Если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает Работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования. Прием на работу в МКУ «Центр развития образования» осуществляется путем заключения трудового договора (срочного только в случаях,

предусмотренных ст. ст. 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации) в письменной форме в двух экземплярах.

2.4. При заключении трудового договора Работник предоставляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- иные документы согласно требованиям действующего законодательства РФ.

2.5. При приеме на работу Работник должен быть ознакомлен со следующими документами:

- Уставом МКУ «Центр развития образования»;
- настоящими Правилами;
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией Работника под роспись, второй экземпляр которой получает на руки;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность Работника.

2.6. Прием на работу оформляется приказом Работодателя учреждения, который должен соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть 1 статьи 68 ТК РФ). Приказ Работодателя учреждения о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть 2 статьи 68 ТК РФ).

2.7. На каждого Работника ведется трудовая книжка и (или) формируется в электронном виде основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки и (или) сведения о трудовой деятельности Работников хранятся в МКУ «Центр развития образования» свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для Работника основной.

2.8. В трудовую книжку вносятся сведения о Работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении Работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях (поощрениях) за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию Работника, сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются в МКУ «Центр развития образования».

2.10. На каждого Работника ведется личное дело, после увольнения

Работника личное дело хранится в учреждении.

### **3. Порядок увольнения Работников МКУ «Центр развития образования»**

3.1. Прекращение и расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. В течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу.

3.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись.

По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

3.3. Днем увольнения Работника является последний день работы. В последний день работы МКУ «Центр развития образования» обязана выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в МКУ «Центр развития образования» и по письменному заявлению другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

3.4. В случае если в день увольнения Работника выдать трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности за период работы в МКУ «Центр развития образования» невозможно в связи с отсутствием Работника, либо его отказом от их получения на руки, МКУ «Центр развития образования» направляет Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в МКУ «Центр развития образования» на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления уведомления МКУ «Центр развития образования» освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении Работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4

части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью 2 статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

3.5. Запись в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ

3.6. Если Работник в день увольнения не работал, то расчет с Работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

#### **4. Порядок перевода Работников МКУ «Центр развития образования»**

4.1. Перевод Работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника, в котором работает Работник, при продолжении работы у того же Работодателя.

4.2. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

4.3. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

4.4. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный Работодателем или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

#### **5. Основные права и обязанности Работников МКУ «Центр развития образования»**

5.1. Работники МКУ «Центр развития образования» обязаны: добросовестно, на высоком профессиональном уровне, исполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором; своевременно и точно исполнять письменные и устные распоряжения Работодателя;

соблюдать настоящие Правила;

соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда;

соблюдать правила противопожарной безопасности;

бережно относиться к имуществу Работодателя;

содержать свое рабочее место в чистоте;

вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации или должности определяется, помимо трудового договора, должностными инструкциями (характеристикой работ).

5.2. Работники МКУ «Центр развития образования» имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ;

- предоставление работы, предусмотренной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами учреждения и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- установление им нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление дней отдыха (включая нерабочие праздничные дни), ежегодного оплачиваемого отпуска;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке и на условиях, установленных российским законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **6. Основные обязанности и права Работодателя**

### **6.1. Работодатель обязан:**

- соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты Учреждения, условия индивидуальных трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ и настоящими Правилами;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- своевременно рассматривать и внедрять предложения Работников, направленные на улучшение работы МКУ «Центр развития образования», поддерживать и поощрять лучших Работников;
- укреплять трудовую дисциплину, улучшать условия труда;
- обеспечивать надлежащее содержание помещений; их отопление, освещение, вентиляцию, оборудование;
- контролировать соблюдение Работниками всех требований инструкций по технике безопасности, противопожарной охране;
- создавать условия для повышения производительности труда, улучшения качества работы, повышать роль морального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении Работников;
- обеспечивать систематическое повышение деловой квалификации Работников МКУ «Центр развития образования»;
- способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность Работников;
- внимательно относиться к нуждам и запросам Работников;
- осуществлять социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законом;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Российским законодательством.

### **6.2. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными Федеральными законами;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты по вопросам, регулирующим взаимоотношения Работников и Работодателя.

## **7. Условия труда**

7.1. В соответствии с действующим законодательством для Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Начало ежедневной работы:

- для мужчин - с 8.00, окончание рабочего дня - 17.00.
- для женщин – с 8.00, окончание рабочего дня - 16.12.

Продолжительность времени отдыха и питания - 1 час (с 12.00 до 13.00).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Заработная плата Работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

7.2. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (для получающих общее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 12 часов в неделю);

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (для получающих общее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 17,5 часов в неделю);

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Привлечение к сверхурочным работам производится в соответствии с ТК РФ.

7.3. Продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков Работников составляет - 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

7.3.1. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день, за работу во вредных условиях труда согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 116 ТК РФ).

7.3.2. Продолжительность дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков составляет:

- для Работников МКУ «Центр развития образования» - до 14 календарных дней:

- директор;
- ведущие специалисты;

- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- бухгалтер - ревизор;
- главный экономист;
- экономисты;
- юрист;
- для Работников психолого-медико-педагогической службы:
- заведующий - до 14 календарных дней,
- учитель-логопед, учитель-дефектолог - до 28 календарных дней;
- водитель - до 10 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.5. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день и не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени в течение месяца.

7.6. Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.7. Работодатель обязан организовать точный учет рабочего времени, отработанного каждым Работником.

7.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для МКУ «Центр развития образования», так и для Работника. Работникам, работающим в МКУ «Центр развития образования» по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем Работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в МКУ «Центр развития образования». По соглашению между Работником и Работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев, а в следующих случаях предоставляется в обязательном порядке:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- Работникам в возрасте до 18 лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев.
- В других случаях, предусмотренных Федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время работы рабочего года в соответствии с очередностью предоставления оплачиваемых отпусков.

По соглашению между Работником и Работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска допускаются в случаях и в порядке, предусмотренных ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

7.9. При увольнении Работнику выплачивается компенсация за неиспользованную часть отпуска. По письменному заявлению Работника

неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

7.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащим, 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 (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

7.11. Заработная плата Работникам МКУ «Центр развития образования» выплачивается два раза в месяц:

- зарплату за первую половину месяца выплачивается 17 числа расчетного месяца;
- зарплату за вторую половину месяца выплачивается 2 числа месяца, следующего за расчетным.

В день окончательного расчета за отработанный месяц Работодатель обязан выдать Работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## **8. Поощрения за успехи в работе**

8.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде Работодатель поощряет Работников:

- объявлением благодарности;
- выдачей премии;
- награждением Почетной грамотой МКУ «Центр развития образования».

Поощрения объявляются в приказе Работодателя, доводятся до сведения всего коллектива.



При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

За особые трудовые заслуги Работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и званию лучшего Работника по профессии.

## **9. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины**

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Федеральными законами.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству непосредственного руководителя.

## **10. Заключительное положение**

10.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, Работники и Работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных

нормативных правовых актов РФ.

10.2. По инициативе Работодателя или Работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение: Перечень должностей, работников МКУ «Центр развития образования», которым установлен ненормированный рабочий день на 1 л. в 1 экз.

Принято на собрании трудового коллектива « 06 » 02 2024 года

**Перечень должностей, работников МКУ «Центр развития образования»  
которым установлен ненормированный рабочий день**

1. Работники психолого-медико-педагогической службы (заведующий, учитель-логопед, учитель-дефектолог).
2. Работники МКУ «Центр развития образования» (директор, ведущие специалисты, главный бухгалтер, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, главный экономист, экономисты, юрист).
3. Водитель.
4. Уборщик производственных и служебных помещений.

**Одобрены на заседании  
первичной профсоюзной  
организации**

Прошито, пронумеровано и скреплено  
подписью 27 (двадцать семь) листов

Директор МКУ «Центр развития образования»

Л. А. Дюкова

