

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное учреждение
«Информационно-методический центр»
муниципального образования «город Бугуруслан»
на 2023-2025 годы.

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



Н.В. Куляшкина

М.П.

«13» декабря 2022 г.

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



М.А. Кабанова

«13» декабря 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду ГКУ «Центр занятости населения г. Бугуруслана»
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от «15» декабря
Руководитель органа по труду директор



(подпись: Ф.И.О.)

20 22 г.

№ 34900004/2023

С.А. Туранина

1. Общие положения

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

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

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

1.4. Коллективный договор заключен представителями сторон в целях:

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

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

1.4.3. создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

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

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

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

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

1.8. Работодатель обязуется строго выполнять условия Коллективного договора.

2. Обязательства сторон

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

В соответствии с этим Стороны принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

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

2.1.2. создавать условия для профессионального роста работников.

2.2. Профсоюз обязуется:

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

3. Трудовые отношения и обеспечение занятости

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

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

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

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

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

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

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

3.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

3.7.1. лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

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

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

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

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

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

4. Рабочее время и время отдыха

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

4.2. Режим работы в МКУ «ИМЦ» определяется правилами внутреннего распорядка, которые утверждаются Работодателем (Приложение 1).

4.3. Учет рабочего времени ведет Работодатель.

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

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

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

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

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

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

4.8. Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

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

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

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

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

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

5. Оплата труда

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

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

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

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

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца частями 15 и 30 числа каждого месяца, одна из частей которой составляет не менее 30%.

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

5.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

6. Охрана труда

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

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

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

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

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

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

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

6.2.3. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7. Социальные гарантии работникам

7.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

7.2. Профсоюз может оказывать материальную помощь работникам:

7.2.1. в связи с рождением ребенка;

7.2.2. в связи с регистрацией брака;

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

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

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

7.2.6. в связи с другими особыми обстоятельствами.

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

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

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

8. Гарантии деятельности профсоюза

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

8.2. Профсоюз может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе Профсоюза принимать участие в работе собраний.

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

9. Заключительные положения

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

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

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

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципальное казенное учреждение
« Информационно-методический центр»
муниципального образования «город Бугуруслан»

УТВЕРЖДАЮ

Директор

(наименование должности)

Н.В. Куляшкина

(И.О. Фамилия)

(подпись)

М.П. «__» _____ 202__ года

Мотивированное мнение профсоюзного комитета
в письменной форме (протокол от ____ . №__)
Рассмотрено _____

1. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок у Муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр» муниципального образования «город Бугуруслан». Далее МКУ «ИМЦ» (Работодатель).

1.2. Действие Правил распространяется на всех работников, работающих у Работодателя на основании заключенных трудовых договоров, за исключением положений, определяющих единый режим труда и отдыха - в отношении работников, которым в соответствии с трудовыми договорами(соглашениями к трудовым договорам) установлен отличающийся от единого режим труда и отдыха.

2. Порядок приема работников на работу

2.1. Основанием для приема на работу к Работодателю служит трудовой договор, заключаемый с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением и предъявившим следующие документы:

2.1.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность: временное удостоверение личности гражданина РФ, удостоверение беженца в РФ, вид на жительство и т.п.

2.1.2. Надлежащим образом оформленная трудовая книжка, за исключением случаев, когда:

2.1.2.1. Работник поступает на работу на условиях совместительства.

2.1.2.2. Трудовой договор заключается лицом, поступающим на работу, впервые.

2.1.2.3. Трудовая книжка у лица, поступающего на работу, отсутствует (например, в связи с утратой), либо непригодна к дальнейшему использованию по назначению.

2.1.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

2.1.4. Документы воинского учета, за исключением случая, когда лицо, поступающее на работу, не является военнообязанным (не подлежит призыву на военную службу).

- 2.1.5. Документ об образовании, о квалификации или наличии у лица, поступающего на работу, специальных знаний.
- 2.2. Представленные лицом, поступающим на работу, документы подлежат предварительной проверке ответственным за ведение кадрового делопроизводства (Гутникова Ирина Ивановна – специалист 1 категории по контрольно-аналитической и информационной работе).
- 2.3. При появлении сомнений в подлинности документов или содержащихся в них сведений направляется запрос организации (учреждению, предприятию), выдавшей соответствующий документ. От лица, поступающего на работу, в этой связи запрашиваются письменные объяснения. До получения документального подтверждения подлинности документов (сведений), вызывающих сомнения, процедура заключения трудового договора приостанавливается.
- 2.4. Лицу, поступающему на работу, может быть отказано в заключении трудового договора, если:
- 2.4.1. Возраст лица, поступающего на работу, не достиг 16 лет.
- 2.4.2. У лица, поступающего на работу, имеются документально подтвержденные медицинские противопоказания для выполнения работы (трудовой функции), которую ему предполагается поручить в соответствии с трудовым договором.
- 2.4.3. В отношении лица, поступающего на работу, действует приговор суда о лишении права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) в соответствии с трудовым договором.
- 2.4.4. В отношении лица, поступающего на работу, действует постановление уполномоченного органа (должностного лица) об административном наказании, исключающем возможность исполнения соответствующих обязанностей в соответствии с трудовым договором.
- 2.4.5. Отсутствие у лица, поступающего на работу, документа об образовании (квалификации) или о наличии специальных знаний, если выполнение поручаемой в соответствии с трудовым договором работы (трудовой функции) требует таких знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативно-правовым актом.
- 2.4.6. Истек срок действия (приостановлено действие на срок свыше необходимого для документального оформления приема на работу) специального права (лицензии, права на управление транспортным средством и др.) либо лицо, поступающее на работу, лишено такого специального права, вследствие чего невозможно выполнение поручаемой ему работы (трудовой функции).
- 2.5. Если никаких правовых препятствий для заключения трудового договора не выявлено лицо, поступающее на работу, и Работодатель приступают к согласованию условий трудового договора.
- 2.6. После согласования условий трудового договора Работодатель обязан под роспись в Журнале ознакомления с локальными нормативными актами ознакомить лицо, поступающее на работу, с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью данного лица.
- 2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не предусмотрено этим договором.
- 2.8. В трудовом договоре должны быть указаны:
- 2.8.1. Сведения о фамилии, имени, отчестве работника и документе, удостоверяющем его личность.

- 2.8.2. Сведения о наименовании работодателя, а также о присвоенном ему идентификационном номере налогоплательщика (ИНН).
- 2.8.3. Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основании, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями.
- 2.8.4. Сведения о месте и дате заключения трудового договора.
- 2.8.5. Обязательные условия трудового договора. Дополнительные и прочие условия включаются в трудовой договор с согласия работника и Работодателя.
- 2.9. К числу обязательных условий трудового договора относятся:
- 2.9.1. Условие о месте работы, предоставляемом работнику для выполнения поручаемой работы (трудовой функции).
- 2.9.2. Условие о трудовой функции: работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретном виде поручаемой работнику работы.
- 2.9.3. Условие о дате начала работы работником.
- 2.9.4. Условие о сроке действия трудового договора, заключаемого с работником на определенный период, и основаниях для заключения трудового договора на определенный срок в соответствии с федеральным законодательством.
- 2.9.5. Условие об оплате труда работника - с указанием размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада), размеров доплаты, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, а также сроков их выплаты.
- 2.9.6. Условие о режиме рабочего времени и времени отдыха - если в отношении данного работника эти показатели отличаются от общих правил, действующих у Работодателя.
- 2.9.7. Условие о компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда - если работник принимается на работу в соответствующих условиях (с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).
- 2.9.8. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (трудовой функции), поручаемой работнику: подвижной, разъездной, в пути и др.
- 2.9.9. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральным законодательством.
- 2.10. При выявлении недостающих сведений их следует внести в трудовой договор на основании соответствующих документов. При выявлении недостающих условий их следует зафиксировать в дополнительном соглашении к трудовому договору, в дальнейшем рассматриваемым в качестве его неотъемлемой части.
- 2.11. О приеме на работу Работодатель издает приказ по кадрам. Приказ о приеме на работу издается на основании трудового договора и объявляется под роспись работнику в течение трех рабочих дней с даты издания.
- 2.12. На основании приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.
- 2.13. По письменному заявлению работника Работодатель обязан (в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления) безвозмездно выдать работнику надлежащим образом оформленные копии документов, связанных с приемом на работу.
- 2.14. Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое после вступает в действие с даты подписания Работником и Работодателем и в дальнейшем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

3. Порядок прекращения трудовых договоров с работниками

3.1. Прекращение трудового договора допускается по основаниям, предусмотренным:

3.1.1. Федеральным законодательством о труде.

3.1.2. Нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.3. Коллективным договором.

3.1.4. Трудовым договором с соответствующим работником.

3.2. Заключение между работником и Работодателем соглашения о досрочном прекращении трудового договора допускается на основании их предварительной договоренности, подтвержденной документально.

3.3. Соглашение о прекращении трудового договора заключается в письменной форме в двух экземплярах. Соглашение о прекращении трудового договора вступает в силу после подписания работником и Работодателем. В соглашении может быть определена дата вступления его в силу, которая одновременно будет являться и датой прекращения трудового договора.

3.4. В период между подписанием соглашения и установленной этим же соглашением датой вступления его в действие каждая сторона вправе отозвать свою подпись.

3.5. Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении досрочно прекратить (расторгнуть) трудовой договор в письменной форме и не позднее чем за две недели до предполагаемой даты своего увольнения.

3.6. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. На основании письменного предупреждения Работодатель к дате, определенной в качестве последнего дня работы, обязан обеспечить Работнику надлежащий расчет.

3.7. Работодатель обязан предупредить Работника о своем намерении досрочно прекратить трудовой договор в письменной форме под роспись не позднее, чем за 7 рабочих дней до предполагаемой даты увольнения. В предупреждении должны содержаться мотивы прекращения трудового договора со ссылкой на пункт (подпункт) части статьи Трудового кодекса, иного федерального закона, нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, пункт коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником.

3.8. При несогласии с мотивами прекращения трудового договора Работник вправе обратиться в суд. Обращение в суд не препятствует прекращению трудового договора по законным основаниям в срок, установленный предупреждением.

3.9. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иным федеральным законом, нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, пунктом коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником, Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.10. О прекращении трудового договора Работодатель издает приказ по кадрам. Приказ о прекращении трудового договора издается на основании документов, подтверждающих законность и обоснованность увольнения, и объявляется под роспись работнику не позднее даты его увольнения, за исключением случаев, когда работник отсутствует на работе по уважительным причинам либо по причинам, не зависящим от Работодателя.

3.11. На основании приказа о прекращении трудового договора в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

3.12. По письменному заявлению работника Работодатель обязан (в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления) безвозмездно выдать работнику надлежащим образом оформленные копии документов, связанные с прекращением трудового договора, а также рекомендательное письмо к новому работодателю.

3.13. В последний день работы Работнику выдается под роспись надлежащим образом оформленная трудовая книжка. Выдача трудовой книжки может, в зависимости от обстоятельств увольнения, производиться иным законным образом.

4. Основные права и обязанности работников

4.1. Основные права и обязанности работника заключаются в следующем:

4.1.1. Работник имеет право на:

4.1.1.1. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

4.1.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

4.1.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

4.1.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

4.1.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

4.1.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

4.1.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

4.1.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

4.1.1.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

4.1.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

4.1.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

4.1.1.12. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

4.1.1.13. Социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

4.1.2. Работник обязан:

4.1.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

4.1.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

4.1.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.1.2.4. Выполнять установленные нормы труда.

4.1.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.1.2.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

4.1.2.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

4.2. Прочие права и обязанности работника определяются коллективным договором, заключенным с ним трудовым договором и соглашениями к трудовому договору.

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Основные права и обязанности Работодателя состоят в следующем:

5.1.1. Работодатель имеет право:

5.1.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде.

5.1.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

5.1.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором.

5.1.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

5.1.1.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.1.2. Работодатель обязан:

5.1.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

5.1.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

5.1.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.1.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

5.1.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.1.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с федеральным законодательством о труде, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами 15 и 30 числа каждого месяца.

5.1.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

5.1.2.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

5.1.2.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

5.1.2.10. Выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.1.2.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

5.1.2.12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.1.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

5.1.2.14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

5.2. Прочие права и обязанности Работодателя определяются коллективным договором, а в отношении конкретных работников - заключенным с ними трудовыми договорами и соглашениями к трудовым договорам.

6. Единый режим труда и отдыха

6.1. Режим труда и отдыха - сочетание периодов рабочего времени и времени отдыха, установленное в отношении Работников. В соответствии с трудовыми договорами режим труда и отдыха отдельных Работников может отличаться от единого режима, распространяющегося на всех Работников.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается равной 40 часам в неделю.

6.3. Единый режим труда и отдыха в течение рабочего дня продолжительностью 9 часов предусматривает:

6.3.1. Начало рабочего дня - 08 часов 48 минут.

6.3.2. Окончание рабочего дня с понедельника по четверг – 18 часов 00 минут, в пятницу – 17 часов 00 минут.

6.3.3. Перерыв для отдыха и питания - по гибкому графику, устанавливаемому начальниками структурных подразделений, в период с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут, продолжительностью 60 минут, не включаемый в рабочее время.

6.3.4. Перерывы для подготовки, обслуживания и уборки рабочих мест - 10 минут через каждые два часа работы.

6.3.5. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на один час в дни накануне выходных и нерабочих праздничных дней, а при совпадении выходного с нерабочим праздничным днем, которому предшествует рабочий день - на два часа.

6.3.6. Выходными днями у Работников устанавливаются суббота и воскресенье.

6.3.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня для методистов, 28 календарных дней для оператора базы данных и системного администратора в соответствии с графиком отпусков.

6.3.8. Работники имеют право на дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется заключенными с ними трудовыми договорами.

7. Применяемые к работникам меры поощрения

7.1. Применение Работодателем мер поощрения за особые отличия в труде осуществляется на основании личного решения либо по ходатайству непосредственного руководителя соответствующего работника.

7.2. О поощрении работника Работодателем издается приказ по кадрам. На основании приказа в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

7.3. Работодателем могут быть применены к работникам следующие меры поощрения:

7.3.1. Объявление благодарности.

7.3.2. Награждение ценным подарком.

7.3.3. Награждение денежной премией.

7.3.4. Присвоение звания "Лучший работник года".

7.3.5. Повышение в должности.

7.3.6. Снятие ранее объявленного дисциплинарного взыскания до истечения 12-месячного срока с даты его объявления.

8. Применяемые к работникам меры взыскания

8.1. Общий порядок применения дисциплинарных взысканий предусматривает:

8.1.1. Получение - в течение двух рабочих дней - письменных объяснений от работника в связи с совершением дисциплинарного проступка.

8.1.2. Составление акта об отказе работника от предоставления письменных объяснений.

8.1.3. Установление вины работника на основании письменных объяснений или, в случае отказа от их предоставления - на основании материалов внутреннего расследования.

8.1.4. Определение вида дисциплинарного взыскания, адекватного тяжести совершенного работником проступка.

8.1.5. Подготовку проекта приказа (распоряжения) о наказании работника на основе соответствующих документов.

8.1.6. Объявление приказа (распоряжения) о наказании работнику под роспись в течение трех рабочих дней с даты издания, не считая документально подтвержденного времени отсутствия работника на работе (лист временной нетрудоспособности, акт об отстранении от работы и т.п.).

8.1.7. Составление акта об отказе работника от ознакомления с приказом (распоряжением).

8.1.8. Внесение на основании приказа сведений о дисциплинарном взыскании в Журнал учета. Запись в трудовую книжку вносится только в случае, если взысканием является увольнение работника.

8.2. За каждый совершенный работником дисциплинарный проступок Работодателем может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.3. Работник в течение года с даты применения дисциплинарного взыскания, не подвергавшийся новому дисциплинарному взысканию, по истечении указанного срока считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В том случае, если до истечения указанного срока дисциплинарное взыскание будет признано сыгравшим свою роль, дисциплинарное взыскание может быть снято с работника, о чем Работодатель издает соответствующий приказ (распоряжение).

8.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя или заместителя руководителя структурного подразделения производится Работодателем как по своей

инициативе, так и по требованию представительного органа работников (при наличии достаточных оснований).

8.5. Работодателем могут быть применены к работникам следующие виды дисциплинарных взысканий:

8.5.1. Замечание.

8.5.2. Выговор.

8.5.3. Строгий выговор.

8.5.4. Перевод на нижеоплачиваемую работу (должность) на срок до шести месяцев.

8.5.5. Лишение надбавок (выплат) поощрительного характера на срок до шести месяцев.

8.5.6. Увольнение.

9. Заключительные положения

9.1. Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

9.2. Действие Правил в период, указанный в п. 9.1, распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

Приложение № 1
к коллективному договору
от 13 12 2022 г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Муниципальное казенное учреждение
«Информационно-методический центр»
муниципального образования «город Бугуруслан»

УТВЕРЖДАЮ

Директор

(наименование должности)

Н.В. Куляшкина

(И.О. Фамилия)

(подпись)

М.П. «13» 12 2022 года

Мотивированное мнение профсоюзного комитета
в письменной форме (протокол от _____, № ____)
Рассмотрено _____

1. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок у Муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр» муниципального образования «город Бугуруслан». Далее МКУ «ИМЦ» (Работодатель).

1.2. Действие Правил распространяется на всех работников, работающих у Работодателя на основании заключенных трудовых договоров, за исключением положений, определяющих единый режим труда и отдыха - в отношении работников, которым в соответствии с трудовыми договорами (соглашениями к трудовым договорам) установлен отличающийся от единого режим труда и отдыха.

2. Порядок приема работников на работу

2.1. Основанием для приема на работу к Работодателю служит трудовой договор, заключаемый с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением и предъявившим следующие документы:

2.1.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность: временное удостоверение личности гражданина РФ, удостоверение беженца в РФ, вид на жительство и т.п.

2.1.2. Надлежащим образом оформленная трудовая книжка, за исключением случаев, когда:

2.1.2.1. Работник поступает на работу на условиях совместительства.

2.1.2.2. Трудовой договор заключается лицом, поступающим на работу, впервые.

2.1.2.3. Трудовая книжка у лица, поступающего на работу, отсутствует (например, в связи с утратой), либо непригодна к дальнейшему использованию по назначению.

2.1.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

2.1.4. Документы воинского учета, за исключением случая, когда лицо, поступающее на работу, не является военнообязанным (не подлежит призыву на военную службу).

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
_____ 16 _____ листов(а)

Директор МКУ ИМЦ
_____ Н.В. Куляшкина

