

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения культуры
«Хангаласская межпоселенческая централизованная
библиотечная система»
на период с 2022 – 2024 годы



ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор
МБУК «Хангаласская МЦБС»


И.И. Адамова
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.


ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБУК
«Хангаласская МЦБС»


Т.Н. Лебедева
(подпись, Ф.И.О.)


Принят на общем собрании трудового коллектива МБУК «Хангаласская МЦБС»
Протокол № 2 от 24 мая 2022 года
Количество работников МБУК «Хангаласская МЦБС» 86 чел.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в «Управлении социальной защиты населения и труда при МТ и СР РС (Я) г.Покровск»
Регистрационный № 100019 от 24 мая 2022 г.

Председатель Комитета


Сидорова С. П.
М.П.


М.П.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор	7
3. Порядок и условия оплаты труда	11
4. Рабочее время	14
5. Время отдыха	17
6. Порядок и условия установления компенсационного характера	20
7. Условия работы. Охрана, безопасность труда и здоровья	20
8. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников	22
9. Гарантии, компенсации работникам	23
10. Трудовой распорядок	24
11. Профессиональная подготовка и повышение квалификации	25
12. Молодежная политика	25
13. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза	26
14. Материальная ответственность сторон трудового договора	28
15. Заключительные положения	28

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение №1 «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Хангаласский улус» от 02.04.2019 № 82 (с изменениями от 01.12.2021 № 336)

Приложение № 2 «Форма расчетного листка»

Приложение № 3 «Положение о распределении стимулирующих выплат работникам МБУК «Хангаласская МЦБС» от 01.12.2017 года

Приложение № 4 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем» от 30.03.2022 № 01-32

Приложение №5 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Хангаласская межпоселенческая централизованная библиотечная система» от 15.01.2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения

Основные права и обязанности работника и работодателя

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией Муниципального бюджетного учреждения культуры «Хангаласская межпоселенческая централизованная библиотечная система» (далее – Учреждение), в лице директора Адамовой Ираиды Иннокентьевны, с одной стороны, трудовым коллективом, с другой стороны (далее – Профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации Лебедевой Татьяны Николаевны, совместно именуемые Стороны.

- Работники присоединяются к Отраслевому соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников культуры Республики Саха (Якутия) между Республиканским комитетом Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) на 2022-2024 годы.

- Работодатель признаёт выборный орган первичной профсоюзной организации единственным полномочным представителем работников;

- При принятии локальных нормативных правовых актов учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.41, 44 ТК). Если одна из сторон вносит дополнительное предложение, то другая сторона обязана их рассмотреть и дать ответ не позднее, чем через 7 дней.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы, способствующие стабильной работе Учреждения.

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе временных.

1.4. Социальные льготы и гарантии, прописанные в колдоговоре, распространяются только на членов профсоюза МБУК «Хангаласская МЦБС». Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня его подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет до заключения нового Коллективного договора.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором. Ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6.1. Работодатель рассматривает следующие вопросы с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников, представляющего интересы всех или большинства работников:

- Утверждение графика отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);
- Утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 Трудового кодекса РФ);
- Принятие и утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса РФ);
- Утверждение Порядка проведения вводного инструктажа по охране труда;
- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

1.7. Основные права и обязанности сторон:

1.7.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.7.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

1.8. Основные права и обязанности Работодателя:

1.8.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- увольнять работника за приход работника в нетрезвом состоянии;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.8.2 Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых

обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.9. Основные права и обязанности представительного органа работников:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией и работниками трудового законодательства в части: приема и увольнения, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий, выполнения установленных норм труда, качество выполняемой работы, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по охране труда;

- контролировать ход выполнения настоящего коллективного договора;

- участвовать при составлении штатного расписания Учреждения.

1.9.1. Стороны совместно:

- обеспечивают контроль над созданием здоровых и безопасных условий труда в Учреждении, своевременным расследованием несчастных случаев на производстве и возмещением ущерба;

- осуществляют подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий.

1.9.2. Гарантии трудового коллектива:

1.10.1. Стороны договорились о том, что:

- не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника, в том числе в связи с осуществлением представительства интересов трудового коллектива.

- председатель первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы, трудового права (статья 370 Трудового кодекса РФ).

- работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации (далее ППО) работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

- учреждение обязано предоставить выборному органу ППО работников безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

- высвобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации, на время участия в работе по представительству интересов трудового коллектива.

- председатель первичной профсоюзной организации включается в состав комиссий Учреждения по премированию работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других (ст. 52-53, 370-372 Трудового кодекса РФ).

1.9.3. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

- Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам, в том числе во взаимоотношениях с работодателем;

- Осуществлять контроль над соблюдением Учреждением и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса РФ);
- Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении с участием профактива.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. . (Приложение № 1 к коллективному договору)

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 также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в учреждении:

-
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
 - лицам поступающие на работу в организации для выполнения заведомо определенной работы;
 - для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
 - лицам, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
 - В других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.
-

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании производится, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев.

2.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), 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;
 - для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - для лиц, не достигших имеюших возраста восемнадцати лет;
 - для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
 - для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
 - для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 - для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
 - иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.
-

- 2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.
- 2.5. В трудовом договоре с работником Учреждения конкретизируется его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также мер социальной поддержки.
- 2.6. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель или его полномочный представитель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.
- 2.7. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении.
- 2.8. Прием на работу оформляется приказом Учреждения на основании заключенного трудового договора, и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В приказе должно быть указано наименование работы (должности) в соответствии со штатным расписанием и условия оплаты труда. По требованию работника работнику выдает заверенную копию приказа.
- 2.9. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- 2.10. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.
- В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.
- При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
- 2.11. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 2.12. Изменения определенных сторонами условий трудового договора допускаются только по соглашению сторон, заключаются в письменной форме и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.
- 2.13. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора

не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, о чем работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса РФ).

- **2.14. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).**
- В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя (если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020).
- Сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику способом, указанным в его заявлении: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Заявление подается работником в письменной форме или направляется по электронной почте.
- Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника, либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой. Либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.
- Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

2.15. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.16. 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.

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 4 и более штатных единиц или более работников в течение 30 календарных дней.

3.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

-
- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - работники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание
 - работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
 - лица пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
 - лица, проработавшие на предприятии свыше пяти лет;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
 - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
-

3.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие — при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.5..Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю по ТК РФ) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6.. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.7..Работодатель в соответствии с ч. 3, ч. 4 ст. 178 ТК РФ обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

С некоторыми работниками заключается трудовой договор на дистанционную работу, очно-дистанционную работу без изменения трудовых функций работника;

При заключении трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на дистанционную работу учитываются срок и график работы, когда сотрудник будет работать дистанционно, режим рабочего времени, способы и средства связи работника и работодателя, обязанность работодателя обеспечить необходимым оборудованием и другими инструментами для работы, порядок и размеры компенсации расходов за использование личного имущества, процедура приёмки- сдачи результатов работы;

Требование быть на связи круглосуточно дистанционному работнику не допускается.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

4.1.. Порядок оплаты труда регламентируется Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Хангаласский улус» разработанным в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и принятого постановлением учредителя от 02 апреля 2019 года №82 с изменениями от 01.12.2021 №336. (Приложение №1 к коллективному договору).

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику ему причитается денежная компенсация в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.3. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок (приложение № 2 к коллективному договору) за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
-размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за Заработная, плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не

ограничивается (ст.132 ТК).

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Саха (Якутия).

В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др. (ст.133 ТК).

Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 Трудового кодекса РФ), а при увольнении – в последний день работы (статья 80 Трудового кодекса РФ).

4.5 Работодатель обязуется:

а) своевременно и в полном объеме обеспечивать выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда в размере, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. С применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года.

б) оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;

в) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

г) оплачивать время простоя по вине работника в размере 1/3 средней тарифной ставки (оклада).

д) оплачивать работу в сверхурочное время в двойном размере (ст.ст.152, 153 ТК).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

е) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст.130, 134 ТК).

ж) выплачивать премию согласно Положению о премировании работников МБУК «Хангаласская МЦБС», принятому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.144 ТК). (Приложение №3 к коллективному договору);

з) производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника (ст.155 ТК);

и) производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;

к) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

л) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

м) производить выплату заработной платы в денежной форме (ст.131 ТК).

4.6. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет

право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.142 ТК).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

4.7. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников библиотеки.

4.8. Перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК)

в приложении коллективного договора с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие дополнительные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчитывать. (Приложение № 4)

Для определения размера средней заработной платы, устанавливается единый порядок ее исчисления (ст. 139 ТК).

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

4.9. При экономии заработной платы производить выплату премии в соответствии с Положением о премировании работников МБУК «Хангаласская МЦБС» (Приложение № 4).

4.10. Работодатель обязуется:

- совместно с профсоюзным комитетом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий обслуживания пользователей;

- осуществлять применение систем нормирования труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением, принятым работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*;

- извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК);

- совершенствовать должностные инструкции руководителей, специалистов и служащих организации по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ;

Нормы отраслевого, регионального соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами, обязательны к применению и должны найти отражение в настоящем договоре (ст.48 ТК). **Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.**

4.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

-требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

-обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

-вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов** в неделю (ст.91), а в организации, за работу в условиях Крайнего Севера женщинам устанавливается **36- часовая** рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320). Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более **35 часов** в неделю;

5.2.Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91).

5.3. Работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ):

Ночным считается время с 22 часов до 06 часов. Порядок работы в ночное время творческих работников, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения ППО работников, трудовым договором.

Минимальный размер доплаты в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» **составляет 20% части оклада** (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Так как работники культуры относятся к категории творческих работников и имеют ненормированный рабочий день, работа в ночное время и определяется в соответствии со статьями 96, 351 ТК РФ и отраслевой системой оплаты труда.

5.4. Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность ежедневной работы определяется **Правилами внутреннего трудового распорядка**.

5.5. В соответствии с ч. 4 статьи 153 ТК РФ, работникам культуры, **проработавшим в выходные и нерабочие праздничные дни**, как творческим работникам, **предоставляется другой день отдыха**. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день **оплачивается в двойном размере**, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Работодатель обязан устанавливать **неполный рабочий день** или **неполную рабочую неделю** по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины, при этом данная ситуация не влечет ограничений на ежегодный основной оплачиваемый отпуск и исчисление трудового стажа;

- в соответствии со ст. 93 ТК РФ одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его заявлению предоставляются 4 дополнительных **оплачиваемых** выходных дня в месяц.

5.7. Согласно ст. 95 Трудового кодекса РФ продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, **уменьшается на один час.**

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.8. Ненормированный рабочий день (ст. 101) – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом мнения ППО работников. (Приложение №__ к коллективному договору) от 30 марта 2022г. № 01-32 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9. В соответствии со ст. 259 ТК РФ не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом, отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.10. Привлечение творческих работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных подразделений.

5.11. В соответствии с гигиеническими требованиями к микроклимату производственных помещений, санитарным правилам и нормам СанПиН 2.2.4.548-96 (Смотреть закон "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" утвержденный Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 1 октября 1996 г. № 21) рабочий день **сокращается на один час** при низких и высоких температурах в рабочих помещениях.

5.12. Дистанционной (удаленной) работой (далее- дистанционная работа) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В период действия режима повышенной готовности в Республике Саха (Якутия), в муниципальном районе и населенном пункте на дистанционную (удаленную) форму работу переводятся работники:

- беременные женщины;
- имеющие детей в возрасте до 8 лет;
- достигшие возраста 65 лет;
- имеющие хронические заболевания (сахарный диабет, бронхиальная астма, хроническая болезнь почек, онкологические заболевания, а также перенесшие инсульт или инфаркт).

5.13. Режим рабочего времени удаленного работника (если режим рабочего времени не определен, работник определяет его по своему усмотрению). Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.14. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

5.15. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

5.16. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

5.17. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты

информации и иными средствами. Выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно - технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Очередность предоставления **оплачиваемых отпусков** определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, *по согласованию с профсоюзным комитетом* не более чем за две недели до наступления календарного года в порядке, (ст.123 ТК) установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локального акта. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней. Работникам культуры с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью **66 календарных дня** (28 календарных дней согласовано ТК, 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера ст.321 ТК, 14 календарных дней за ненормированность ст.119 ТК).

6.2. Отпуск за **первый год** работы предоставляется работникам по истечении **шести месяцев** непрерывной работы в библиотеке, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК).

6.3. 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.

6.4. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее **14 календарных дней**.

6.5. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные **оплачиваемые дополнительные отпуска**. Согласно ст.116 ч.2 ТК РФ работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- с вступлением в брак самого работника – 3 дня;
- со свадьбой детей - 3 дня;
- со смертью родственников (супруга(и), родителей, детей, родных братьев и сестер) – 3 дня;
- с рождением ребенка - 3 дня
- с юбилеем – 3 календарных дня;

В других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором:

- родителям первоклассников 1 сентября – 1 день;
- родителям детей дошкольного возраста 1 июня – 1 день;
- родителям выпускников (детсад, школа) – 1 день

- для сопровождения ребенка, окончившего среднее общеобразовательное учреждение, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. (ст. 322 ТК РФ) (При наличии двух или более детей для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка) – не менее 14 календарных дней.
- Проводы детей в армию – 1 день
- Переезд на новое место жительства – 2 дня
- проработавшим год без больничного листа – 3 календарных дня;
- председателю профкома ЦБС – 3 дня

6.6. Отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника предоставляется:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- по 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. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.
- работникам за вредные условия труда (книжная пыль, работа за компьютером, отсутствие удобств) – 3 дня
- На садово-огороднические работы, время сезонной охоты, сбора ягод и грибов – 3 дня

6.7. Время отдыха, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое может использовать по своему усмотрению. Согласно ст. 108 Трудового кодекса РФ в течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается.

6.8. В соответствии со ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

6.9. 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).

6.10. Отпуск при работе по совместительству (ст. 286):

Работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

- Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

- Лицам, работающим по совместительству отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

- Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

- Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности;

6.11. Беременная женщина имеет право на отпуск в любое время, до родов или после родов независимо от стажа работы и графика отпусков (ст. 122).

6.12. По желанию работника – мужчины, если жена его в отпуске по беременности и родам и он хочет взять отпуск, он имеет право на внеочередной отпуск в рамках ежегодного оплачиваемого независимо от времени его непрерывной работы (ст. 123).

6.13. В период времени, когда работник не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы, учитываемое в стаже работы, дающим право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, входит время:

- 1) нахождения на военных сборах;
- 2) нахождения на медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связанном с воинским учетом;
- 3) участия в работе избирательных комиссий;
- 4) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, понятого;
- 5) участия в судебных заседаниях в качестве народного заседателя, присяжного заседателя;
- 6) явки по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже;
- 7) ежегодных оплачиваемых отпусков и учебных отпусков;
- 8) обучения, повышения квалификации и переквалификации работников с отрывом от производства и с сохранением места работы (должности);
- 9) нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании;
- 10) освобождения от работы доноров для сдачи крови (представляемые затем дни отдыха);
- 11) приостановки работы органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК);
- 12) кратковременные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в течение рабочего года, предоставляемые работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

6.14. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- 1) время отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин, в т.ч. вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК, если работник был отстранен от работы по его собственной вине. Например, в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в случае, если он не прошел по собственной вине обязательный медицинский осмотр или обучение и проверку знаний;
- 2) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течении

рабочего года. При этом не имеет значения, с какой целью работник просит предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

6.15. Предоставление неиспользованного отпуска с последующим увольнением не допускается в случаях, когда работник увольняется за виновные действия, например, за прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения, совершение по месту работы хищения и пр. (ст. 81 ТК).

6.16. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором работнику производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты может устанавливаться до 50 % в пределах фонда оплаты труда.(ст.151 ТК РФ)

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА, БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 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; на обучение по охране труда, средства из фонда соцстраха.
- 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 аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией работ по охране труда в организации. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда;
- 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, и несовершеннолетних, ежегодной диспансеризации всех работников учреждения с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без

прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 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;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- Работодатель оплачивает мероприятия по профилактике массовых инфекционных заболеваний работников (маски, перчатки, сдача анализов на Covid-19);
- Работодатель предоставляет работникам дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы: в день получения и один день после получения вакцины от новой коронавирусной инфекции COVID-19. Эти дни к очередному отпуску не присоединяются;
- Работникам для прохождения диспансеризации предоставляется один день один раз в 3 года с сохранением заработной платы. Работникам, достигшим возраста 40 лет - один рабочий день один раз в год с сохранением заработной платы. Работающим пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) предоставляется ежегодно 2 рабочих дня с сохранением заработной платы. Работник письменно предупреждает работодателя о прохождении медосмотра.
- После прохождения медосмотра предоставляет работодателю справку, с медицинского учреждения о прохождении медосмотра. В случае прохождения медосмотра за один день, на второй день работник выходит на работу.
- 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.
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;
- информировать один раз в полгода коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- Финансирование мероприятий по охране труда, согласно ТК РФ сумма составляет 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)

7.3. 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 обязательные медицинские осмотры и ежегодную диспансеризацию.

7.4. 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.

7.5. 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.

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

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

8.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику выплачивается единовременное пособие:

- инвалидам 1 группы - в размере 8000;
- инвалидам 2 группы - в размере 6000;
- инвалидам 3 группы - в размере 3000;

Также работникам компенсируются расходы (лечение, уход и т.п.) в полном объеме.

8.3. 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, КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ.

9.1. Гарантии, компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора:

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращении численности или штата работников, учреждение увольняемому работнику выплачивает выходное пособие в размере месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу, а также по пункту 2 ст. 83 и пункту 9 ст. 77.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодателя, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право с ним расторгнуть с ним трудовой договор, без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

9.2. Социальные гарантии и льготы:

Работодатель обязуется:

- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

Стороны согласились: профсоюзный комитет и работодатель несут финансовые расходы в равных долях и оказывают следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы членам профсоюза:

- выплачивает единовременное пособие на оздоровление в зависимости от стажа работы в данном учреждении (предприятии) - (организация сбора средств);
- премирует работников, согласно Положения ОСОТ – 3000 руб.
- организует отдых работников - (организация сбора средств);
- оказывает единовременную помощь для покупки новогодних детских подарков - 1000 руб.
- оказывает ветеранам и пожилым работникам (подарки к 9 мая и ко Дню пожилых) – 1000 руб.
- оказывать материальную помощь работникам Учреждения, оказавшимся в тяжелом материальном положении, вследствие чрезвычайных стихийных бедствий (в том числе пожара, кражи, грабежа и т.д.) – (организация сбора средств);
- оказывать материальную помощь работникам и неработающим пенсионерам учреждения, оказавшимся в тяжелом материальном положении – (организация сбора средств).

• **Оказывает работнику материальную помощь:**

1. В случае бракосочетания в размере – 3000 руб.;
2. В случае рождения ребенка в размере – 3000 руб.;
3. Выделяет работнику в связи с достижением 50, 55, 60, 65, 70-ти лет денежную премию в размере – 4000 руб.;
4. В случае смерти (гибели) работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев, сестер) – помимо предусмотренной действующим законодательством компенсации, матпомощь в размере – 3000 руб.
5. Выделяет работнику в связи с окончанием детей общеобразовательной школы (9-й, 11-й классы) в размере – 3000 руб.

6. **Работодатель обязуется:** Выплачивать работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь в размере – от 7000 до 10000 рублей.

Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить контроль над соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- осуществлять контроль над своевременным перечислением страховых взносов.
- не допускает репрофилирования, приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия с профсоюзным комитетом.
- осуществляет распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей.

10. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. (с 9 до 19 ч. Вс. – выходной)

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

За особые трудовые заслуги перед обществом, государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За совершение дисциплинарного поступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня издания. В случае отказа работника подписать данный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

11. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ:

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров по соответствующему плану определяет работодатель и изыскивает средства на их обучение.

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177), если это первое высшее образование по профилю. Работодателю совместно с профсоюзным комитетом систематически проводить анализ кадрового обеспечения (в т.ч. возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальностям).

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Работодатель имеет право заключить с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данного учреждения – ученический договор на переобучение без отрыва от работы.

Лицам, успешно совершившим ученичество, испытательный срок не устанавливается. В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в т.ч. не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие расходы, понесенные работодателем в связи с ученичеством.

12. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

- 12.1. Молодым работником (рабочим, служащим) считаются работники в возрасте до 35 лет.
- 12.2 Учреждение формирует кадровый резерв из молодых специалистов, реализует программу их профессионального роста.
- 12.3. Работодатель обязуется:
- 12.4. Закрепляет наставника за молодым работником, планирует и проводит «Школу молодого работника/служащего».
- 12.5. Обеспечивает повышение квалификации молодых работников в течение первых 3 лет до прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности, далее каждые 5 лет.
- 12.6. Вновь принятым молодым специалистам после окончания образовательного учреждения (СПО, ВПО), имеющим библиотечный стаж от 0 до 3 лет может устанавливать повышающий коэффициент в размере до 0,20.
- 12.7. Содействует созданию временных рабочих мест для подростков и студентов в каникулярное время.
- 12.8. Проводит конкурсы профессионального мастерства, выявляет и поощряет лучших.
- 12.9. Предоставляет молодым работникам активно участвующим в жизни учреждения по представлению руководителя структурного подразделения, профкома дополнительный 1 календарный день к отпуску.
- 12.10. Работодатель и профком обязуется уделять особое внимание охране труда молодых работников, проводить обучение по охране труда

13. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА:

13.1. Взаимодействие администрации и профсоюзной организации (профкомитета) строится на основании законодательства, настоящего коллективного договора. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевой профсоюзной организации и в соответствии с законодательством, ТК РФ. и др.

13.2. Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза.

13.3. Для осуществления уставной деятельности профорганизации администрация бесплатно и беспрепятственно предоставляет информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

13.4. Через средства массовой информации, имеющихся в учреждении, профком вправе информировать работников о деятельности профорганизации.

13.5. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных, законодательством осуществляется с участием профкома.

13.6. Администрация предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимые для ее деятельности помещение, средства связи, оргтехнику, транспортные средства (по заявке).

13.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счета республиканского и улусного комитетов профсоюза профсоюзные взносы из заработной платы работников.

13.8. В таком же порядке работодатель перечисляет на счета профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор.

13.9. Руководители профсоюзных органов, работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

Перевод на другую работу работников, входящих в профсоюзные органы и не освобожденных от основных работ, не может производиться без предварительного соглашения профкома, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профорганов и не освобожденных от основной работы, допускаются только с согласия профоргана, членами которого они являются.

Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка:

- председатель улусного профкомитета на 4 часа в неделю;
- председатель комитета первичной профорганизации на 2 часа в неделю;

Члены профорганов не освобожденные от основных работ, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов республиканских, улусных конференций, пленумов, заседаний улусного комитета с сохранением средней заработной платы за счет предприятия, учреждения.

Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий. Профком обязуется разъяснить работникам, руководителям трудовое законодательство, положение соглашений настоящего коллективного договора, добиваться их неукоснительного выполнения.

Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля над соблюдением Трудового Кодекса РФ, за выполнением колдоговора **представители профсоюзов вправе:**

- беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работ на предприятии (учреждений, организации);
- требовать от администрации соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;
- оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза работников культуры по вопросам охраны труда;
- обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда профкомитетов, организовывать их обучение и оказывать помощь в их работе;
- изменение существующих условий труда (уменьшение размеров оплаты труда в связи с изменением нагрузки, отмена установленных доплат и надбавок, других стимулирующих и поощряющих выплат и др.) членов профсоюзных органов допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. А руководителей профсоюза и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия принимаются совместно с профсоюзным комитетом учреждения (предприятия).

Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически извещать профкомитет о финансово - экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития.

14. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН:

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию работника не подлежит. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- умышленное причинение ущерба;
- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- за халатное отношение материально - ответственного лица (в случае утери или поломки материальных ценностей).
- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей и других случаях, предусмотренных статьей 243., несовершеннолетним детям, независимо от времени использования отпуска.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком 2022 – 2024 годы.

15.2. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

15.3. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

15.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

15.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

15.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

15.7. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

РФ.

15.9. 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.

15.10. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или учреждению 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 учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

Принято на общем собрании коллектива:

«21» мая 2022 г.

Директор МБУК «Хангаласская МЦБС»



/И. Адамова/

Председатель улусного
комитета профсоюза
работников культуры

/Н. Скрыбина/

Председатель комитета профсоюза
работников МБУК «Хангаласская МЦБС»



/Т. Лебедева/