

Согласовано:
Председатель профсоюзной
организации
Не А. Мальцева



Утверждаю:
Директор МКУ «Тугульдетская
районная ЦБС»
Т.А. Чурикова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципального казенного учреждения
«Тугульдетская районная централизованная библиотечная
система»*

на 2020 – 2023 годы

Администрация Тугульдетского района
Коллективный договор зарегистрирован
№ 6 25.11.2020
Специалист по труду
Подпись *Чурикова*

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правовые основы коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключен на основании Трудового кодекса РФ, Закона Томской области «О социальном партнерстве в Томской области»

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между администрацией и работниками в лице их представителей.

Настоящий коллективный договор заключен в целях соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения и на повышение взаимной ответственности сторон.

1.3. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора Муниципального казённого учреждения «Тегульдетская районная централизованная библиотечная система» Чуриковой Татьяны Анатольевны, именуемого далее – **«работодатель»**, и работники организации, в лице председателя профсоюзной организации Мальцевой Натальи Александровны, далее **«профком»**.

1.4. Предмет договора.

1.4.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон согласно территориальному Соглашению о социальном партнерстве между администрацией Тегульдетского района, профсоюзными организациями и работодателями - организациями Тегульдетского района:

- добиваться стабильности финансового положения учреждения, обеспечить сохранность имущества организации;
- учитывать мнение представителей работников по проектам текущих и перспективных производственных и социальных планов и программ;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий;
- содействовать работе молодежной комиссии профкома, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности работы организации.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, обеспечение сохранности имущества учреждения;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора, положений об оплате труда и премировании, других актов, действующих в учреждении.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 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).

1.5. Сфера действия коллективного договора.

1.5.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

1.5.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

1.5.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.5.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.5.6. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

Раздел II ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. 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, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в т.ч. режим и продолжительность рабочего времени, льготы, стимулирующие и компенсационные выплаты и др.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.5. Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8. Основаниями прекращения трудового договора являются:

2.8.1. соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);

2.8.2. истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

2.8.3. расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);

2.8.4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ)

2.8.5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

2.8.6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);

2.8.7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

2.8.8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

2.8.9. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

2.8.10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

2.8.11. нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ);

2.8.12. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.8.14. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации;

2.8.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Раздел III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями: суббота и второй выходной – понедельник (по графику).

3.2. В учреждении устанавливается продолжительность рабочего времени для мужчин 40 часов в неделю, для женщин, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ).

По результатам специальной оценки условий труда, отнесенных к вредным условиям труда 3 или 4 степени, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании территориального и отраслевого Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. (ст. 92 ТК РФ)

3.3. Режим рабочего времени, перерыв для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

3.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районе, приравненному к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней.

3.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня.

3.8. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работнику с ненормированным рабочим днем, составляет 3 календарных дня согласно перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем (**Приложение №1**);

3.9. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

3.10. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.11. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа профком не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.13. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.16. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

3.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

3.10. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.11. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа профком не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.13. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.16. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

3.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

3.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

3.19. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются 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.

3.20. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также 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. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.21. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса РФ; может быть предоставлен другой день отдыха.

3.22. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено 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 под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.23. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.24. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.25. При совпадении выходного и нерабочего праздничных дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ.

Раздел IV

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников.

4.3.2. Разрабатывать и реализовывать программы развития персонала.

4.3.3. Создавать систему мотивации развития повышения эффективности труда.

4.3.4. Определять потребность в повышении квалификации и профессиональной подготовки персонала с учетом квалификационных требований (государственных профессиональных стандартов).

4.3.5. Создать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников.

4.3.6. При наличии финансирования осуществлять материально-техническое обеспечение и оснащение процесса профессионального развития персонала в учреждении.

4.3.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалиста или

программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам осуществляются на основании ст.173 ТК РФ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования осуществляются на основании ст.174 ТК РФ.

Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно - заочной форме обучения осуществляются на основании ст. 176 ТК РФ.

4.3.8. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы на основании ст. 187 ТК РФ.

Раздел V ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; молодые специалисты, имеющие специальное образование.

5.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.7. Своевременно и в полном объеме передавать в районную службу занятости населения сведения о вакантных рабочих местах.

5.8. При ликвидации или сокращении численности или штата не менее чем, за 2 месяца довести до сведения центра занятости населения данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности,

квалификации не менее чем за 3 месяца информацию о возможных массовых увольнениях.

Раздел VI ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего коллективного договора и Положения о системе оплаты труда работников МКУ «Тегульдетская районная ЦБС», утвержденными с учетом мнения профкома.

6.1. Условия оплаты труда, включая размеры: должностного оклада работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также других выплат и доплат, определенных коллективным договором и Положением о системе оплаты труда работников МКУ «Тегульдетская районная ЦБС», и обязательны для включения в трудовой договор с работником или в дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, один экземпляр которого вручается работнику.

6.2. Размеры должностных окладов устанавливаются положением об оплате труда на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для профессиональной деятельности ПКГ (профессиональных квалификационных групп), ЕКС (Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения зависит от группы по оплате труда учреждения и устанавливается Положением о системе оплаты труда работников МКУ «Тегульдетская районная ЦБС».

6.4. Работодатель обязуется устанавливать размер минимальной заработной платы не ниже установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.

6.5. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению о системе оплаты труда работников МКУ «Тегульдетская районная ЦБС».

6.6. В соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положением о системе оплаты труда работников МКУ «Тегульдетская районная ЦБС» устанавливаются компенсационные выплаты.

6.7. Доплаты стимулирующего характера обозначены в Положениях о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда специалистов и вспомогательного персонала.

6.8. Премирование работников учреждения производится по итогам финансово-хозяйственной деятельности учреждения за выполнение установленных условий и показателей премирования согласно утвержденному и согласованному с профкомом Положению о премировании.

Премии выплачиваются на основании приказа руководителя с приложением данных о выполнении конкретных показателей и условий премирования.

6.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.10. 18 числа текущего месяца выплачивается заработная плата за первую половину месяца, 3 числа месяца, следующего за отработанным, производится окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Периодичность выплаты заработной платы – не реже чем каждые полмесяца. Дата выплаты – не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена – (ст. 136 ТК РФ).

6.11. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии со ст. 134 ТК РФ производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами».

6.12. Работодатель ежемесячно извещает работников в письменной форме о составных частях заработка, удержаний и сумме, подлежащей выплате, в форме расчетного листа, согласованного с профкомом (ст.136 ТК РФ).

6.13. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Раздел VII СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились рассматривать социальные гарантии и компенсации работникам в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

7.1. Стороны коллективного договора договорились вести активную работу по организации здорового образа жизни, развитию физкультуры и спорта, вовлечению трудящихся в массовые спортивные соревнования.

7.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника). (ст.177 ТК РФ).

7.3. Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Федеральные государственные органы, государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, федеральные государственные учреждения оплачивают работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска. (ст. 325 ТК РФ).

Раздел VIII ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с Основами законодательства РФ об охране труда работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

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;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- расследовать и вести учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профкома в количестве трех человек.

8.3. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

8.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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 предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

8.5. Выдавать работникам смазывающие и обезвреживающие средства по перечню профессий и нормам, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандартов безопасности Труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

8.6. Руководитель обязуется проводить профилактические работы ВИЧ-инфекции на рабочем месте

МКУ «Тегульдетская районная ЦБС» признает серьезность ситуации с эпидемией ВИЧ-инфекции и ее воздействия на рабочие места:

- признание ВИЧ/СПИДа проблемой, имеющей значение для сферы труда;

- недопустимость дискриминации работников, имеющих ВИЧ-инфекцию;

- создание безопасной и здоровой производственной среды;

- поддержание социального диалога и профилактики, направленной на повышение уровня информированности работников;

- сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства РФ.

8.6.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей МКУ «Тегульдетская районная ЦБС» проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции и вводные инструктажи по охране труда.

8.6.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

8.6.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

8.6.4. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство МКУ «Тегульдетская районная ЦБС» обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.6.5. Доступ к лечению и уходу

МКУ «Тегульдетская районная ЦБС» обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

МКУ «Тегульдетская районная ЦБС» будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства.

Раздел IX

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее выборного профсоюзного органа как полномочного представителя трудового коллектива, как социального партнера.

9.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

9.3. Работодатель обязуется содействовать выборному профсоюзному органу по проверке выполнения настоящего КД, соблюдению законодательных норм и Трудового кодекса РФ.

9.4. Стороны договорились: выборный профсоюзный орган проводит свои мероприятия в рабочее время по следующим вопросам:

- переговоры с администрацией по заключению КД, внесению дополнений и изменений, контроль за выполнением КД;
- заседания профкома;
- заседания комиссий профкома;
- рассмотрение жалоб и обращений членов профсоюза и др. работников;
- собрания коллектива.

9.5. Профсоюзный комитет вносит предложения работодателю о принятии необходимых нормативных положений по организации и оплате труда, по охране труда и другим социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется рассмотреть предложения, проекты и в двухнедельный срок сообщить письменно мотивированный ответ профоргану.

9.6. Администрация обязуется ежемесячно без дополнительной оплаты перечислять удержанные из заработной платы работников по их заявлениям профсоюзные взносы на счет профкома одновременно с получением средств на оплату труда в банке.

Раздел X ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

10.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации

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

10.3. При смене формы собственности организации КД сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

10.4. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

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

10.5. Изменения и дополнения в КД вносятся в течение всего срока действия только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом для его заключения.

10.6. Изменения и дополнения в КД, улучшающие права и интересы работников рассматриваются и принимаются на расширенном заседании профкома и администрации. Изменения и дополнения в КД, ухудшающие права и интересы работников вносятся только после рассмотрения и принятия на собрании трудового коллектива.

10.7. В период действия КД, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы, забастовку.

10.8. Администрация размножает принятый КД и представляет в территориальный орган по труду в течение 7 дней для уведомительной регистрации.

10.9. Текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания и размножен со всеми приложениями для передачи в следующие службы:

- в бухгалтерию для предоставления необходимых льгот, гарантий, компенсаций;
- в профком для контроля за его выполнением.

10.10. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения КД и его приложений, содействовать реализации их прав и гарантий, предусмотренных в настоящем КД.

10.11. Контроль за исполнением КД осуществляют обе стороны его подписавшие.

Стороны 2 раза в год по итогам 1 п/г и года отчитываются о выполнении КД на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавшие КД.

10.12. Профком для контроля за выполнением КД проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у администрации информацию о выполнении конкретных пунктов КД; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; ежеквартально рассматривает ход выполнения КД по отдельным разделам, пунктам на расширенных заседаниях

профкома и администрации, заслушивает администрацию о ходе выполнения положений и обязательств КД.

**Перечень профессий и должностей работников,
которым устанавливается ненормированный рабочий день**

1. Директор



Согласовано
Председатель ПК
Мальцева Н.А.
2020г



Утверждено
Директор МК
«Тугульдетская районная ЦБС»
Тугульдетская районная ЦБС
2020г

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предоставления основного и дополнительных ежегодных отпусков работникам МКУ «Тугульдетская районная ЦБС»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Тугульдетского района № 214 от 17.03.2006г. «О порядке предоставления основного и дополнительного ежегодных отпусков».

Установить работникам МКУ «Тугульдетская районная ЦБС» следующие виды отпусков:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- дополнительный оплачиваемый отпуск за проживание в районе, приравненном к районам Крайнего Севера;
- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем;
- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда

Продолжительность отпусков для разных категорий работников

№ п/п	Наименование должности	Вид отпуска	Количество дней (календарных)
1	Директор	Ежегодный оплачиваемый отпуск	28
		Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера	16
		За работу в условиях ненормированного рабочего дня	3
2	Библиотекарь	Ежегодный оплачиваемый отпуск	28
		Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера	16
3	Сторож	Ежегодный оплачиваемый отпуск	28
		Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районе,	16

		приравненном к районам Крайнего севера Крайнего Севера	
4	Уборщик служебных помещений	Ежегодный оплачиваемый отпуск Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районе, приравненном к районам Крайнего севера	28 16
5	Истопник	Ежегодный оплачиваемый отпуск Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районе, приравненном к районам Крайнего севера	28 16

Согласовано
Председатель ПК
Мальцева Н.А.
2020г



Утверждаю
Директор МКУ
«Тегульдетская районная ЦБС»
Турикова Т.А.
2020г



**Соглашение по охране труда
МКУ «Тегульдетская районная ЦБС»**

№ п/п	Перечень мероприятий	Сроки проведения
1.	Проводить с работниками вводный инструктаж при поступлении на работу и на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда	Постоянно
2.	Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты	1 раз в год
3.	Проводить при поступлении на работу предварительный и периодические медосмотры работников	Флюорография 1 раз в год
4.	Приобрести медицинскую аптечку	1 раз в год
5.	Проверять техническое состояние всех средств пожаротушения	1 раз в квартал
6.	Провести специальную оценку условий рабочих мест	1 раз в пять лет

Согласовано
Председатель ПК



Мальцева Н.А.
2020г

Утверждаю

Директор МКУ



Чурикова Т.А.
2020г

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты	Срок действия
1.	Истопник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
2.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
3.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

Согласовано

Председатель ПК



Мальцева Н.А.

2020г

Утверждаю

Директор МКУ

«Тегульдетская районная ЦБС»

Чурикова Т.А.



2020г

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на
компенсационную выплату за работу в учреждении, расположенном в сельской
местности**

1. Библиотекарь.

Прошито, пронумеровано 23 (двадцать три) листа,
скреплено печатью

МКУ «Центральный детский районный ЦБС»
Директор Т. А. Чурикова

