

Работодатель

Работники

Директор муниципального бюджетного
учреждения «Муниципальная библиотечная
информационная система»

А. Рихновец
2023 г.



Председатель трудового коллектива
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Муниципальная
информационная библиотечная система»

А.А. Юрьева
«21» июля 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками и работодателем муниципального
бюджетного учреждения культуры «Муниципальная
информационная библиотечная система»
на 2023-2025 годы

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Муниципальная информационная библиотечная система» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1 Сторонами Договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Муниципальная информационная библиотечная система», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Александры Анатольевны Рихновец, действующего на основании Устава, и работники в лице своих представителей от трудового коллектива: председатель трудового коллектива, заместитель директора по АХЧ А.А. Юрьева; заведующий отделом ИМО Д. Ю. Лазарева; ведущий библиотекарь М.М. Шелихан, от первичной профсоюзной организации: председатель профсоюзной организации, заведующий филиалом учреждения Е.М. Гребнева; член первичной профсоюзной организации ведущий библиотекарь Е.Р. Подручная; член первичной профсоюзной организации, заведующий филиалом учреждения И.А. Коновалова, именуемые далее "Работники", действующие на основании трудовых договоров.

1.2 Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3 Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном портале Работодателя.

1.4 Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

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

1.6 Ни одна из сторон в одностороннем порядке не имеет права прекратить выполнение принятых ими обязательств в течении установленного срока действия коллективного договора.

1.7 Договор сохраняет свое действие: в случаях изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7.1 При смене формы собственности организации сохраняется действие Договора на срок до трех месяцев со дня перехода.

1.7.2 При реорганизации в форме слияния, присоединения, выделения- в течении всего срока реорганизации.

1.7.3 При ликвидации организации- в течении всего срока проведения ликвидации

1.8 Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.9 При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Работодатель обязан:

2.1.1 Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, учитывая мнение представительного органа работников в соответствии со ст. 8 и ст. 372 ТК РФ.

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

2.1.3 Обеспечивать и создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников.

2.1.4 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.5 Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные данным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

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

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

2.1.8 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор.

2.1.9 Предоставлять работникам, представительному органу работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля по его выполнению.

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

2.1.11 Доводить в установленном порядке до представительного органа работников приказы другие нормативно-правовые акты учреждения, касающиеся трудовых вопросов.

2.1.12 Рассматривать представления представительного органа работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и в течение 7 рабочих дней сообщать о принятых мерах.

2.1.13 Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией.

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

2.1.15 Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

2.1.16 Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.17 Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством,

в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2. Работники обязаны:

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

2.2.2 Выполнять работу лично.

2.2.3 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.2.4 Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.5 Выполнять установленные нормы труда.

2.2.6 Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.2.7 Бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя на сохранности.

2.2.8 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 на сохранности.

2.2.9 Соблюдать правила личной гигиены, придерживаться служебного стиля одежды.

2.2.10 Соблюдать стандарт поведения сотрудников, норм этики корпоративного поведения, соблюдать принцип субординации в отношениях внутри трудового коллектива.

2.2.11 В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст.249 ТК РФ).

2.3 Обязанности представительного органа работников:

2.3.1 Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов представительного органа работников, в том числе при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещение вреда, причиненного их здоровью на производстве.

2.3.2 Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями, а также работниками трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением коллективного договора.

2.3.4 Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.3.5 Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

2.3.6 Направлять работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7 Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда.

2.3.8 Периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до работников.

2.3.9 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также в связи с изменениями условий труда.

2.3.10 Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

2.3.11 Постоянно информировать работников учреждения о работе представительного органа работников, событиях профсоюзной жизни.

2.3.12 Высказывать мотивированное мнение при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ст.81, ст. 82 ТК РФ.

2.3.13 Содействовать присущими ему способами и методами эффективной работе

учреждения, укреплению здорового морально-психологического климата и не применять принудительных коллективных действий по отношению к работодателю, при условии выполнения им своих обязательств по коллективному договору.

2.3.14 Принимать меры по снижению социальной напряженности при массовом увольнении работников учреждения.

2.4 Права первичного профсоюзного комитета:

2.4.1 Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организации обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст.370 ТК РФ).

2.4.2 Принимать участие в расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.4.3 Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности работников.

2.4.4 Защищать права и законные интересы членов проф. союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

2.4.5 Предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

2.4.6 Принимать участие в работе комиссии по испытаниям и приему в эксплуатации средств производства в качестве независимых экспертов.

2.4.7 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных данным договором, а так же с изменениями условий труда.

2.4.8 Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.4.9 Осуществляют защиту интересов всех работников, не зависимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении данного договора, а так же при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (ст. 29, 30 ТК РФ).

2.5 Порядок ведения коллективных переговоров:

2.5.1 Работник подает в первичный профсоюзный комитет заявление, в котором уполномочивает его представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, в том числе и в случае возникновения индивидуального трудового спора на весь срок сохранения трудовых отношений.

2.5.2 Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением данных переговоров не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой, иной).

2.5.3 Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

2.5.6 Если в ходе переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1 Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

3.2 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.3 Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

3.4 Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.5 Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет; с лицами достигшими пятнадцати лет, получившие общее образование, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью; с лицами достигшими возраста четырнадцати лет, получившими общее образование, либо получающим общее образование для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для получения образования, с согласия одного из родителей (попечителей) или органа опеки и попечительства. (ст. 63 ТК РФ).

3.6 Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.7 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем (ст. 61 ТК РФ). Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. При этом аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период, со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.8 При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, настоящим коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 , ст. 351/1 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9 Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77, 78, 80, 81 ТК РФ).

4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. ст. 92, Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2 Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, отцу, либо другому родственнику или опекуну, осуществляющему уход за ребенком с сохранением права на получение пособия.

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.

4.3 Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя: графике сменности, графике работы. При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

4.4 В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, - с письменного согласия Работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

4.5 Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия Работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.5 Работники имеют право на предоставление оплачиваемых отпусков:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляется работникам (ст. ст. 116 - 120 ТК РФ):

а) условия труда на рабочих местах отнесены к вредным или опасным 2, 3 и 4 степени, согласно специальной оценки условий труда;

б) работникам, имеющим особый характер работы;

в) за ненормированный рабочий день;

г) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям.

4.6 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представителя профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.7 Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). 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. Не использованная 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.

4.8 Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 124 ТК РФ).

4.9 При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 ТК РФ).

4.10 Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск в условиях ненормированного рабочего дня имеют работники определенные Перечнем должностей работников, работающих в условиях ненормированного рабочего дня (приложение № 1 к Коллективному договору).

4.11. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-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 иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.12 Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работнику-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.13 Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

4.14 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению предоставляются 4 оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть разделены между собой по их усмотрению, с оплатой в размере среднего заработка.

4.15 За счет средств экономии Фонда заработной платы, работникам учреждения предоставляются отпуска с сохранением среднего заработка, на основании личного заявления и подтверждающих документов, в связи с наступлением следующих обстоятельств:

- регистрации брака, рождением ребенка, смерти близкого родственника в количестве трех календарных дней;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16-ти лет (для исполнения своих родительских обязательств) предоставляются два часа в неделю, либо один день в месяц.

4.16 Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется правилами внутреннего распорядка, утвержденными в учреждении.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1 Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2 Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения первичной профсоюзной организации;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ).

5.3 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

5.4 За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

5.5 Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя;

- повышающие коэффициенты к должностному окладу, в соответствии с занимаемой должностью, порядок применения коэффициентов регламентируется положением по оплате труда:

а) молодым специалистам

б) за работу в сельской местности

в) персональный повышающий коэффициент

г) повышающий коэффициент по учреждению, данные коэффициенты не применяются к должностным окладам директора и окладам его заместителей.

5.5.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам в процентах к должностным окладам, ставкам к заработной плате или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 ТК РФ).

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный

коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока (ст. 313- 317 ТК РФ).

5.6 Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7 В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках. В трудовом договоре с Работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса Работодателя (кассы его структурных подразделений).

5.8 При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии Работодателя.

5.9 Заработная плата выплачивается 01 и 16 числа каждого месяца.

5.10 Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11 Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

5.12 В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ) увольняемым Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 ТК РФ).

5.13 Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 ТК РФ.

5.14 Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 ТК РФ и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

5.16 Выплаты социального характера (материальная помощь) осуществляются Работодателем на основании заявления Работника с учетом мнения Профсоюзного комитета Первичной Профсоюзной организации из средств Работодателя согласно нормативам, утвержденным приказом Работодателя на каждый финансовый год.

5.16.1 Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты в связи с бракосочетанием, рождением детей при предъявлении подтверждающих документов – в размере (до 10 000,00 рублей);

- выплаты близким родственникам в случае смерти Работника, выплачивается близким родственникам умершего при их письменном обращении с предъявлением подтверждающих документов - в размере (до 10 000,00 рублей);

- выплаты в случае смерти близких родственников - в размере (до 10 000,00 рублей);

- выплаты в случае выявления у Работника тяжелых заболеваний, при необходимости специализированного лечения непосредственно Работника, а также членов его семьи (отец, мать, брат, сестра, супруг(а), дети) при предъявлении документов, подтверждающих расходы на лечение - в размере (до 5 000,00 рублей);

- выплаты в случае утраты или повреждения имущества (краж, аварий, стихийных бедствий) при других несчастных случаях с причинением значительного ущерба, при предъявлении документов подтверждающих причиненный ущерб и право собственности на утраченное имущество - в размере (до 10 000,00 рублей).

5.18 Решение об оказании материальной помощи Работникам учреждения принимает Директор на основании поданных Работником или родственниками заявлений и подтверждающих документов в необходимости и правомерности данной потребности.

5.19 За счет средств Фонда оплаты труда (ст. 191 ТК РФ) выплачиваются единовременные премии по следующим основаниям:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами присуждением почетных званий в размере не более 5000,00 рублей;

- при объявлении Благодарности или награждения Почетной грамотой в размере не более 5000,00 рублей;

- выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (50, 55, 60, 65-ти) в размере не более 3000,00 рублей;

- при увольнении в связи с выходом их на пенсию по старости (при стаже работы не менее 10 лет в данном учреждении) или по инвалидности, наступившей вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания (независимо от стажа работы), при окончательном расчете - в размере пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника;

- при поступлении, в течение года после завершения обучения в профессиональных образовательных организациях, или образовательных организациях высшего образования, на работу в муниципальные бюджетные учреждения дополнительного образования сферы культуры или в муниципальные бюджетные, автономные учреждения культуры на условиях трудового договора (при условии положительного завершения испытательного срока и гарантиях между сторонами о сроке трудоустройства не менее года) - в размере пяти должностных окладов (ставок заработной платы) работника.

5.20 По заявке Профсоюзного комитета Профсоюзной организации Работодатель ежегодно осуществляет выделение денежных средств на приобретение новогодних подарков детей Работников в возрасте до 14 лет включительно.

5.21 Учреждение оказывает содействие для посещения культурно-развлекательных мероприятий, детям сотрудников в возрасте до 16 лет.

5.22 Работодатель оказывает поддержку мобилизованным (демобилизированным) работникам, и близким членам их семей из учета финансовой возможности:

- в случае сокращения штата, демобилизованные имеют первоочередное право за сохранением рабочего места за работником;

- возмещение средств при оказании медицинской помощи, санаторно-курортного лечения, при возобновлении трудовых отношений с демобилизованным работником;

- предоставление дополнительных дней отдыха с сохранением среднего заработка демобилизованным работникам для прохождения реабилитации, согласно медицинского заключения, на срок не более трех месяцев;

- оказание единовременной материальной помощи членам семьи (мать, отец, дети, супруга) мобилизованного работника;

- предоставление права на очередной оплачиваемый отпуск в удобное для работника время, в случаи мобилизации (демобилизации) члена его семьи;

- проведение культурных мероприятий для членов семей мобилизованных (демобилизованных) работников.

5.23 Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;
- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1 Обеспечить безопасные условия труда, в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

6.1.2 Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование.

6.1.3 Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем.

6.1.4 При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.1.5 Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

6.1.6 Организовать в структурных подразделениях Работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

6.1.7 Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также регулярную диспансеризацию Работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

6.1.8 С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

6.1.9 Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в читальных залах, аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

6.1.10 Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.1.11 Привлекать представителей Профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов подведомственных учреждений: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.

6.1.12 Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях Работодателя.

6.1.13 Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя.

6.1.14 Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

6.1.15 С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

6.2 Профсоюзная организация обязуется:

6.2.1 Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

6.2.2 Заслушивать на заседаниях выборных органов Профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

6.2.3 Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года.

6.2.4 Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

6.2.5 Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

6.2.6 Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1 Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3.2 Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.3.3 Применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.4 Проходить обучение по проверке знаний охраны труда и технике безопасности.

6.3.5 Соблюдать порядок действия по обеспечению антитеррористической защищенности библиотек и противодействию террористическим угрозам.

6.3.6 Незамедлительно извещать руководство о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, а также об ухудшении своего здоровья, здоровья своих подчиненных и посетителей учреждения.

7. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

7.1 Работодатель принимает решения с учетом мнения первичного профсоюзного органа в рамках действия контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

7.2 Предоставляет председателям совета трудового коллектива и профсоюзной организации информацию по вопросам (ст. 53 ТК РФ):

- о предполагаемой реорганизации или ликвидации организации;
- о предполагаемом введении технологических изменений, влекущих за собой

изменение условий труда работников;

- о намечаемых мероприятиях по улучшению социальных условий и условий труда работников.

7.3 Два раза в год обсуждает ход выполнения коллективного договора на общих собраниях (конференциях) трудового коллектива. Проводит встречи с профактивом, где рассматривает ход выполнения коллективного договора, анализирует положение дел в коллективе, определяет меры к устранению недостатков. С председателем совета трудового коллектива подобные встречи проводит по мере необходимости по договоренности сторон в рабочем порядке.

7.4 Обеспечивает строгое соблюдение должностными лицами работодателя трудового законодательства. Организует изучение подчиненными должностными лицами Трудового кодекса Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права, документов, касающихся работников.

7.5 Обеспечивает проведение в плановом порядке занятий с работниками по изучению трудового законодательства в системе общественно-государственной подготовки, информированию по вопросам государственной политики, доведению руководящих документов, касающихся социально-трудовых прав работников.

7.6 При издании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, касающихся деятельности работников, учитывает в соответствии со статьей 372 ТК РФ мотивированное мнение профсоюзного комитета (в случае представления интересов всех или большинства работников) по следующим вопросам:

- установления порядка разработки и заключения коллективного договора;
- введения режима неполного рабочего времени, на срок до шести месяцев, по причинам, связанным с изменением существенных условий трудового договора, а так же отмены данного режима (ст. 74 ТК РФ);
- увольнения работников, являющихся членами профсоюзного комитета в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей работниками являющихся членами профсоюза (п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ);
- установления системы премирования и стимулирования труда работников в пределах, выделенных на эти цели лимитов бюджетных обязательств (ст. 144 ТК РФ);
- реализации мер, предусмотренных законодательством при угрозе массового увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ);
- образования комиссий: по охране труда, социальному страхованию, по установлению процентной надбавки за выслугу лет, аттестационной и (или) тарификационной комиссии, по трудовым спорам, по регулированию социально- трудовых отношений, по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 35, ст. 218, ст. 229, ст. 384 ТК РФ);
- рассмотрение результатов расследования несчастных случаев и выработки решений, направленных на профилактику несчастных случаев (ст. 230 ТК РФ);
- увольнения по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) первичной профсоюзной организации, и ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в период срока их полномочий, а также в течение 2 лет после окончания срока их полномочий (ст. 374, ст. 376 ТК РФ);
- проводит совещания, занятия с должностными лицами, отвечающими за организацию охраны труда и технику безопасности с привлечением Профсоюза.

7.7 В случае нарушения полноты сбора и своевременности перечисления профсоюзному комитету членских профсоюзных взносов принимает меры к устранению выявленных недостатков.

7.8 Освобождает от основной работы членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, на время краткосрочной (до пяти дней) профсоюзной учебы, а так же

для участия в работе выборных профсоюзных органов с сохранением места работы и средней заработной платы по месту работы (ст. 374 ТК РФ).

7.9 Принимает участие в работе профсоюзных собраний, заседаний профсоюзного комитета при рассмотрении выборным органом первичной профсоюзной организации вопросов, затрагивающих законные права, гарантии и интересы работников.

7.10 Обеспечивает гарантии работникам, входящим в состав профсоюзного комитета, в случае увольнения по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы по основаниям, предусмотренных пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного комитета.

7.11 Не применяет меры дисциплинарного взыскания к работникам, входящих в состав профсоюзной организации, а также уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда без предварительного уведомления соответствующей профсоюзного комитета.

7.12 Обеспечивает ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов по личным заявлениям работников, осуществляют контроль по перечислению профсоюзных взносов работников.

7.13 Предоставляет условия для осуществления деятельности профсоюзного комитета безвозмездно, необходимое для его деятельности оборудование, помещение, средства связи, а также предоставляет возможность проведения совещаний (собраний), размещение информации в доступном для всех работников.

7.14 Работодатель, по предварительному согласованию, предоставляет свободное время, не сокращая среднюю заработную плату не освобожденным профсоюзным работникам, председателю профсоюза, членам профсоюзного комитета, для выполнения ими общественных обязанностей, по мере необходимости.

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДОГОВОР И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

8.1 Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения. Инициатором по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон.

8.2 Если в ходе переговоров стороны не пришли к согласию, то составляется протокол разногласий. Спорные вопросы по внесению изменений и дополнений решаются в порядке, определенном при разрешении коллективных трудовых споров.

8.3 Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

8.4 Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.5 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.6 Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.7 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.8 Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.9 Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

8.10 Коллективный договор в течении семи дней со дня подписания направляется

работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.11 Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом по учреждению.

Работодатель

Работники



Председатель трудового коллектива
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Муниципальная
информационная библиотечная система»
«21» марта 2023 г. А.А. Юрьева

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем

Настоящий перечень разработан в соответствии со ст. 101 ТК РФ в котором предусмотрено право работников на дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее трех календарных дней, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
Директор	12 календарных дней
Заместитель директора	10 календарных дней
Заместитель директора по административно хозяйственной части	10 календарных дней
Заведующий филиалом учреждения, заведующий отделом библиотеки	5 календарных дней
Главный библиотекарь	8 календарных дней
Главный библиограф	5 календарных дней
Менеджер по культурно-массовому досугу	8 календарных дней

Работодатель

Работники

Председатель трудового коллектива
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Муниципальная
информационная библиотечная система»
_____ А.А. Юрьева
«27» _____ июня 2023 г.

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н
«объемы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки,
нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды
производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)»

Наименование должности	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на одного работника в месяц
Водитель автомобиля	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)
Водитель автомобиля	Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл



Прошито и пронумеровано
на 17 листах
Директор Риховцев А.А. Риховцев

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 577 25 08 2023
Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО
Матальева Ольга
Т.В. Матальева