

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное учреждение культуры «Гулькевичская городская библиотечная система» Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района

с «21» августа 2021 г. до «21» августа 2024г.

Представитель работодателя:

Директор МКУК «ГТБС»

Морозова Элеонора Александровна



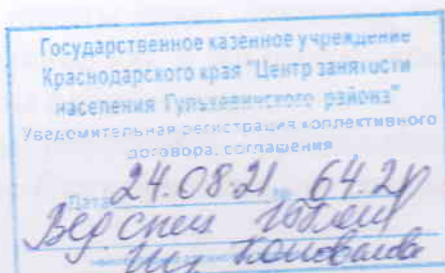
Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета

Бабичева Мария Алексеевна

(Ф.И.О. подпись)

Печать



1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее – ТК РФ)¹.

1.1. Сторонами коллективного договора являются МКУК «ГТБС» в лице директора Морозовой Элеоноры Александровны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице Бабичевой Марии Алексеевны, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет, профком».

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу МКУК «ГТБС», ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных производственных планов, и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников МКУК «ГТБС»;

1.3.2. Работники МКУК «ГТБС» обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.3.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность МКУК «ГТБС», нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

1.4. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установ-

ленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МКУК «ГГБС» (ст.43 ТК РФ).

1.6. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Профсоюзный комитет к участию в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, предоставлять Профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности МКУК «ГГБС»;

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 21 августа 2021 г. (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ).

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. 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 РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени МКУК «ГГБС» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (приложение № 1).

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

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Начало работы: 9-00 часов, окончание работы 18-00 часов.

Перерыв для отдыха и питания - скользящий.

В соответствии с действующим законодательством в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса РФ (ФЗ от 12.11.2019 г. № 372-ФЗ) нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности. Майкопская сельская библиотека, филиал №27 находится по адресу: с. Майкопское, ул. Кирова, 60.

В учреждении применяется односменная работа.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
для лиц, моложе 18 лет;
для женщин, работающих в сельской местности;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае"*);

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 (ст. 93 ТК РФ).

3.4. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 ч. ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

3.5. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6. По распоряжению Работодателя отдельные работники, при необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Перечень должностей и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем является приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. При-

влечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МКУК «ГГБС» в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с Профсоюзным комитетом.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

в 2-кратном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

3.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается:

на один час – для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарных дня и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

3.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 128 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.12. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск;

несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, «чернобыльцы», Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной

защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

3.13. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радо-ница), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни, работнику предоставляется дру-гой день отдыха.

3.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работни-ка предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоя-тельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого оп-ределяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ);

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом «Положением об оплате труда работников». «Положение об оплате труда работников» устанавли-вает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 17 числа за первую половину текущего месяца, 2 числа следующего за отрабо-танным месяцем – окончательный расчет.

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются расчётные листки с указанием всех видов на-числений и удержаний за месяц.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме пере-числение страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и ин-формирует застрахованных лиц об их уплате.

4.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоя-щим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотрен-ные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего раб-отодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника произ-водится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фак-тически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествую-

ших периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.6. Минимальный размер заработной платы работников организации не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.7. Среднемесячная заработная плата руководителя организации не может превышать среднемесячную заработную плату работников организации более чем в 5 раз.

4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за ~~каждый~~ день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результативности труда работников организации, установленных в Положении о премировании и стимулировании труда работников организации (приложение № 3).

К стимулирующим выплатам относятся:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполненных работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.2. Работники имеют право на повышение своей квалификации за счет средств организации с периодичностью не реже, чем один раз в год.

5.3. Работодатель обеспечивает работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением должностного оклада при наличии имеющихся вакансий.

5.4. Работодатель рассматривает с участием Профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, представляет Профсоюзному комитету экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.5. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей, проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или изменение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по МКУК «ГТБС» с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца.

5.6. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями.

5.7. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

5.8. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в МКУК «ГТБС», в том числе и на повышение оклада в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

5.9. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.10. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

- обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- высвободившиеся на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работающие инвалиды;
 проработавшие в организации свыше 5 лет;
 лица, имеющие жилищную ипотеку.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края.

организует работу специалиста по охране труда,

не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ);

1 раз в квартал проводит во всех подразделениях День охраны труда (по инициативе главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

Назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, выполнении работ повышенной опасности должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст.217 ТК РФ);

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

оборудует уголок охраны труда;

обеспечивает каждое структурное подразделение комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.2. Стороны создают совместный комитет по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2021-2024 годы.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета по охране труда по специальной программе (в том числе за счет средств Фонда социального страхования)(ст.218 ТК РФ).

6.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение № 4).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст.226 ТК РФ отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).

6.5.2. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников МКУК «ГТБС» в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в учреждении по установленным нормам оборудовать: помещения для получения медицинской помощи; помещения для принятия пищи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

6.5.3. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнении работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

6.5.4. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников.

Обеспечить работникам:

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз

и ~~в~~ года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

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

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня (ст. 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.5.5. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

6.6. Работодатель создает условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, профсоюза. С этой целью, работодатель:

проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств, обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

проводит увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий только после предварительного согласования с профсоюзным органом.

6.7. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

6.8. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*);

размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

6.10. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

суточные в размере 500 руб. в сутки.

7.2. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется возможность приобретения путевки в детский оздоровительный лагерь за 10% от полной стоимости.

Семьям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путевки в детский оздоровительный лагерь.

7.3. При выходе на пенсию работникам выплачивается единовременное пособие в размере 3 000 рублей.

7.4. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.5. Работодатель:

заключает соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

ведет персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.6. Профсоюзный комитет:

создает в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

обеспечивает работников новогодними подарками;

материальная помощь при:

Юбилейная дата 40, 45, 50 лет и так далее (через 5 лет) - 1000 рублей

Рождение ребенка - 1000 рублей

Бракосочетание - 1000 рублей

Погребение (смерть близкого родственника) - 3000 рублей

VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством Работодатель обязуется:

8.1.1. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ);

8.1.2. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза;

8.1.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.2. Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в специальной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ);

8.2.3. Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

9.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном **Трудовым кодексом Российской Федерации** для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

9.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с **объяснением причин их вызвавших**.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 **ТК РФ**.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Приложение № 1
к коллективному договору

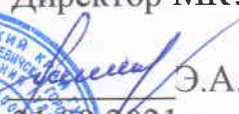
СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МКУК «ГТБС»
 М.А. Бабичева
21.08.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУК «ГТБС»



 Э.А. Морозова

21.08.2021 г.

Правила внутреннего трудового распорядка

муниципального казенного учреждения культуры
«Гулькевичская городская библиотечная система»
Гулькевичского городского поселения
Гулькевичского района

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости органом исполнительной власти.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведениях о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку.

Лицо, поступающее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), или в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для внесения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в соответствии с нормами:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности исправленной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, выдается работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными законодательными актами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, назначенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати

работник **до** со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой **среднего** месячного заработка за период трудоустройства в срок **не позднее** пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, **а в случае**, предусмотренном частью третьей статьи 178 ТК РФ, - **не позднее** десяти рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами **работодатель** производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (**части вторая и третья** статьи 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику **одноразовую** компенсацию в размере двукратного среднего месячного **заработка**. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, **одноразовая** компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (**части вторая и третья** статьи 178 ТК РФ) и (или) выплаты **одноразовой** компенсации (**часть пятая** статьи 178 ТК РФ) в любом случае **должны** быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

1.8. Выплатное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом 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, либо отсутствием у работодателя **подходящей** работы (пункт 8 части первой **статьи 77** ТК РФ);
- призывом **работника** на военную службу или направлением его на **альтернативную** гражданскую службу (пункт 1 части первой **статьи 83** ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных **сторонами** условий трудового договора (пункт 7 части первой **статьи 77** ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или **штата** работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности **вакансии** (как вакантную должность или работу, соответствующую **квалификации** работника, так и вакантную нижестоящую должность или **работу**), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники

предусматриваются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 14 дней в неделю до свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации без предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

— активизирует найм новых работников;

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

— заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

— предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

— рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

— своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

— отпуск, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, сокращенных оплачиваемых отпусков;

— участие в коллективных переговорах и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работник обязуется:

— добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

— соблюдать трудовую дисциплину;

— соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

— беречь имущество работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом **договоре** либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, **изменять** и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными актами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- применять локальные нормативные акты.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 17 числа за первую половину **месяца** и 2 числа месяца, следующего за расчетным за вторую половину;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в **полном** размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать **работникам** в повышении ими своей квалификации, профессионализировании **профессиональных** навыков.

3.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном **законодательством** в сфере охраны здоровья, имеют право **от работы** на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними **места работы (должности)** и среднего заработка.

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

Работники, **не достигшие** возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, **в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления** этого возраста **и работники, являющиеся** получателями пенсии по старости или пенсии за **выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право** **от работы** на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы **и среднего заработка.**

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

Работники **обязаны** предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1 В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и **36 часов** в неделю для женщин, работающих в сельской местности.

4.2 В МКУК «ГТБС» устанавливается:

— **рабочая** неделя с двумя выходными днями в соответствии с режимом **работы** библиотек. Считать последний день месяца санитарным днем в **МКУК «ГТБС»**.

4.3 Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего **праздничного** дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.4 Начало работы в МКУК «ГТБС» с 8/9 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы:

- в **обычный** рабочий день – 8:10;
- **накануне** выходных дней – 7:30;
- **накануне** нерабочих праздничных дней – 5:50.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- в **обычный** рабочий день – 12:00 до 13:40;
- **накануне** выходных дней – 12:00 до 13:00;
- **накануне** нерабочих праздничных дней – без перерыва.

Окончание работы:

- в **обычный** рабочий день – 17:00/18:00;
- **накануне** выходных дней – 16:00/17:00;
- **накануне** нерабочих праздничных дней – 14:50/15:50.

4.4.1 Время **начала** и окончания работы

Центральная городская библиотека им. Фадеева

режим работы: **с 9:00 до 18:00**

перерыв: с 12:00 **до 13:40** по скользящему графику

выходной: **понедельник** (общий для всех сотрудников), воскресенье, вторник

(по скользящему графику)

последний день месяца **санитарный** день

Городская детская библиотека им. К. Симонова, филиал №1

режим работы:

вторник - четверг - с 8:00 до 17:00

пятница - с 8:00 до 16:00

суббота, воскресенье - с 9:00 до 17:00

перерыв: с 12:00 до 13:40 по скользящему графику

выходной: понедельник (общий для всех сотрудников), воскресенье, вторник (по скользящему графику)

последний день месяца санитарный день

Городская библиотека, филиал № 25

режим работы:

понедельник-пятница с 9:00 до 18:00

суббота - воскресенье с 9:00 до 17:00

перерыв: с 12:00 до 13:40 по скользящему графику

выходной: пятидневная рабочая неделя (по скользящему графику)

последний день месяца санитарный

Городская библиотека, филиал № 24

режим работы:

вторник-среда с 9:00 до 17:00

выходной: понедельник, четверг, пятница, суббота, воскресенье

последний день месяца санитарный

Майкопская сельская библиотека, филиал № 27

режим работы:

понедельник - суббота 9:00 до 18:00

перерыв: с 12:00 до 14:00

выходной: воскресенье (общий для всех сотрудников), суббота, понедельник (по скользящему графику)

последний день месяца санитарный

Городская библиотека, филиал № 2

режим работы:

вторник-суббота с 9:00 до 17:00

перерыв: с 12:00 до 12:50

выходной: воскресенье, понедельник

последний день месяца санитарный

Городская библиотека, филиал № 12

режим работы:

вторник, четверг с 8:00 до 17:00

суббота с 9:00 до 13:00

перерыв: с 12:00 до 12:50

выходной: понедельник, среда, пятница, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), другими нормативными актами.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.7. Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

4.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы должности и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска – 28 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.9.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

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 графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством, предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда представление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не

позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам на работах с вредными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

4.9.2. 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 предоставляется 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.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.9.3. 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). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

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

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

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

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МКУК «ГБС»

 М.А. Бабичева
21.08.2021г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУК «ГБС»

 Э.А. Морозова
21.08.2021 г.

Перечень должностей работников,

**которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу
с ненормированным рабочим днем
(не менее 3 календарных дней) ст. 119 ТК РФ**

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней
1.	Директор	3

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Представительный орган
работников

 М.А. Бабичева
«21» августа 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКУК «ГТБС»



 Э.А. Морозова
«21» августа 2021 г.

Соглашение по охране труда
работодателя и уполномоченного работниками представительного органа

муниципального казенного учреждения культуры
«Гулькевичская городская библиотечная система»
Гулькевичского городского поселения
Гулькевичского района

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ, р.	Срок выполнения	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобожденных с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Организация инструктажа. Проверка знаний по охране труда работников в соответствии с законодательством	чел.	14	без финансирования	в течение года	Директор МКУК «ГТБС» Э.А.Морозова	14	14		
2.	Организация проведения обучения по курсу оказания первой медицинской помощи	чел.	14	без финансирования	в течение года	Ответственный по охране труда, А.А.Илюшина	14	14		
3.	Приобретение и обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты	шт., л., пара	по заявкам	20 000	в течение года	Директор МКУК «ГТБС» Э.А.Морозова	14	14		
4.	Произвести замену покрытия пола в библиотеках	120 м ²	2	150 000	в течение года	Директор МКУК «ГТБС» Э.А.Морозова	5	5		
5.	Организация и	чел.	14	без	в течение	Ответственный	14	14		

	проведение в установленном порядке инструктажей по охране труда			финансирования	года	по охране труда, А.А. Илюшина				
6.	Приобретение аптек первой медицинской помощи	шт.	7	30 000	в течение года	Директор МКУК «ГТБС» Э.А.Морозова	14	14		
7.	Приобретение спец.одежды для работников МКУК «ГТБС»	шт.	7	5,5	в течение года	Директор МКУК «ГТБС» Э.А.Морозова	7	7		
8.	Приобретение смывающих и обеззараживающих средств	гр.	4719	1,9	в течение года	Директор МКУК «ГТБС» Э.А.Морозова	14	14		

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Представительный орган
работников

 М.А. Бабичева
«21» августа 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКУК «ГТБС»

 Э.А. Морозова
«21» августа 2021 г.

Положение об охране труда

муниципального казенного учреждения культуры
«Гулькевичская городская библиотечная система»
Гулькевичского городского поселения
Гулькевичского района

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить по охране труда средства в сумме 420 000,00 тыс. руб., в том числе:
 - 100 000,00 руб. в 2022 году
 - 150 000,00 руб. в 2023 году
 - 170 000,00 руб. в 2024 году.
2. Выполнять в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (форма соглашения приведена ниже, соглашения составляется ежегодно).
3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
4. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
 - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
 - по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.
5. Работники обязуются:
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
 - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

6. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комиссия по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемая из равного числа представителей работодателя и работников профкома:

от работодателя

- Морозова Элеонора Александровна, директор МКУК «ГТБС»;

- Бабичева Мария Алексеевна, председатель ПК

от работников

- Илюшина Александра Александровна, ответственный по охране

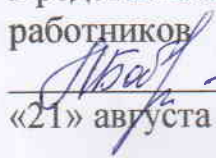
труда;

- Павленко Оксана Владимировна, методист.

Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Представительный орган
работников

 М.А. Бабичева
«21» августа 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКУК «ГТБС»



 Э.А. Морозова

«20» августа 2021 г.

Перечень

профессий и должностей лиц,
которым за работу, связанную с загрязнением рук и тела установлена
бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств
(Приказ Министерства труда и социального развития
РФ от 17.12.2010 г. № 1122н; Приказ Министерства труда и социального
развития РФ от 09.12.2014 г. № 997н)

№ п/п	Наименование профессий	Виды работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1	Уборщик служебных помещений (библиотекарь)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук.	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)
2	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	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.

Составил:

специалист по охране труда



Сотрудник
М.А. Бабишева
2014

Профессионал и специалист
в области культуры
и искусства
Министерства культуры
и искусства Республики Татарстан
2014

Принято, проведено и утверждено
печатью
Директор МУК «ТБС»
М.А. Бабишева
Председатель
комитета



Исходный № 6 в соответствии с...	Исходный № 6 в соответствии с...	Исходный № 6 в соответствии с...	Исходный № 6 в соответствии с...
Исходный № 6 в соответствии с...	Исходный № 6 в соответствии с...	Исходный № 6 в соответствии с...	Исходный № 6 в соответствии с...

**Изменения (или) дополнения
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**Муниципальное казенное учреждение культуры «Гулькевичская
городская библиотечная система» Гулькевичского городского поселения
Гулькевичского района**

с «21» августа 2021 г. до «21» августа 2024г.

Принят на собрании трудового
коллектива 03.09.2021 г.

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Директор МКУК «ГБС»

Председатель профсоюзного
комитета

Морозова Элеонора Александровна

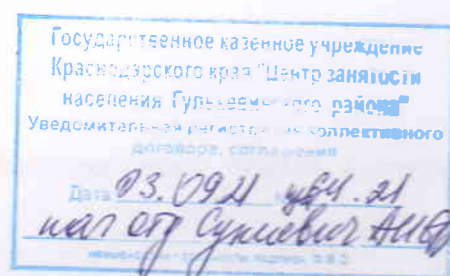
Бабичева Мария Алексеевна

(Ф.И.О. подпись)

(Ф.И.О. подпись)

Печать

Печать



- в ч.1 п.1.3. ПВТР в перечень документов, которые при поступлении на работу предъявляет работник, включить документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе, и в форме электронного документа. Читать в следующей редакции:

«Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые ;

военного учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки».

- п. 4 читать в следующей редакции с дополнением: 4.10. Оказание материальной помощи в случае материального затруднения (по заявлению сотрудника) к отпуску в размере оклада.

- в п. 6.1 коллективного договора заменить фразу «организует работу специалиста по охране труда» на «организует работу лица, ответственного за организацию мероприятий по охране труда».

-п. 6 приложение 5 к коллективному договору читать в новой редакции:

«Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комиссия по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемая из равного числа представителей работодателя и работников профкома:

от работодателя

- Морозова Элеонора Александровна, директор МКУК «ГГБС»;

- Павленко Оксана Владимировна, методист

от работников

- Бабичева Мария Алексеевна, председатель ПК

- Илюшина Александра Александровна, ответственный по охране труда»

- утвердить приложение 7

- приложение 6 к коллективному договору читать в новой редакции:

Приложение № 6
к коллективному договору

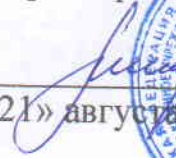
СОГЛАСОВАНО:

Представительный орган
работников

 М.А. Бабичева
«21» августа 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКУК «ГТ-ВС»

 Е.А. Морозова
«21» августа 2021 г.



Перечень

профессий и должностей лиц,
которым за работу, связанную с загрязнением рук и тела установлена
бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств
(Приказ Министерства труда и социального развития
РФ от 17.12.2010 г. № 1122н)

№ п/п	Наименование профессий	Виды работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук.	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)

Составил:

ответственный по охране труда

Приложение № 7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Представительный орган

работников

 М.А. Бабичева

«21» августа 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКУК «ГГБС»



 Э.А. Морозова

«21» августа 2021 г.

Перечень

профессий и должностей лиц,
которым за работу, связанную с загрязнением рук и тела установлена
бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств
(Приказ Министерства труда и социального развития
РФ от 09.12.2014 г. № 997н)

№ п/п	Наименование профессий	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Наименование и дата нормативный документ, номер строки нормативного документа
1	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	П. 30 к Приказу Минтруда от 9 декабря 2014 г. N 997н

Составил:

ответственный по охране труда

4 / Tenorite

Директор МУК «ГТБС»

Председатель профсоюзного комитета

А. Бабинчева

