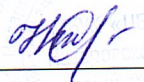


Представитель работодателя –
Директор
МБУК «ЦБС Назаровского района»



Носкова С.А.

"23" октября 2023 г.

Представитель работников –
Председатель Совета трудового
коллектива
МБУК «ЦБС Назаровского района»



Дударева В.С.

"23" октября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 4
Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система Назаровского района»
на 2023-2026 годы

г. Назарово

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК «Централизованная библиотечная система Назаровского района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителя в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются муниципальное бюджетное учреждение культуры «Централизованная библиотечная система Назаровского района», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Носковой Светланы Анатольевны, действующего на основании Устава, и работники в лице Председателя Совета трудового коллектива МБУК «ЦБС Назаровского района» Дударевой Веры Сергеевны, именуемые далее «Работники», действующей на основании решения Совета трудового коллектива.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышению квалификации, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

2. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 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 и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, который оформляется в соответствии со статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором.

2.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.ст. 72-1, 72-2 ТК РФ. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.9. 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 системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается 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, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты Nazbiblioteka@list:

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

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании «Положения об оплате труда МБУК «ЦБС Назаровского района» (далее - Положение), принятого в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления Назаровского района.

Положение и изменения Положения утверждаются приказом Работодателя по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных правовыми актами органов местного самоуправления Назаровского района.

3.3. Положение должно предусматривать конкретные размеры должностных окладов, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3.4. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включаются в трудовой договор.

3.6. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса РФ).

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения трудового коллектива.

3.7. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на банковские карты работников через банк два раза в месяц:

25-го числа текущего месяца выплачивается заработная плата за период работы с 1 по 15 число;

10-го числа следующего месяца выплачивается окончательный расчет по заработной плате за предыдущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.9. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей базовой ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.10. Оплата труда совместителей осуществляется, на тех же основаниях, что и штатных работников.

3.11. Работодатель обязан освободить работника от работы на время исполнения работником государственных и общественных обязанностей, сохранив за ним место работы, среднюю заработную плату

3.12. Стороны договорились о предоставлении следующих гарантий и компенсации:

3.12.1. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные. Размер соответствующих выплат определяется учредителем учреждения.

3.12.2. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, гарантии и компенсации предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

3.12.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) Работодателя либо сокращением численности или штата Работников увольняемому выплату Работнику выходного пособия в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.12.4. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и время отдыха в МБУК «ЦБС Назаровского района», в том числе продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, выходные дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка МБУК «ЦБС Назаровского района», утверждаемыми приказом работодателя по согласованию с председателем Совета трудового коллектива.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель:

5.1.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, назначает ответственного специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

5.1.2. Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

5.1.3. Проводит обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда; проверку знаний работников требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.4. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

5.1.5. В случаях, установленных действующим законодательством РФ и в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечивает Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

5.1.6. Обеспечивает уполномоченных лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

5.1.7. Утверждает в соответствии с действующим законодательством РФ перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

5.2. Работник имеет право на:

5.2.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

5.2.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

5.2.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5.2.5. Обеспечение за счет средств Работодателя в случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации и в соответствии с требованиями охраны труда, средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

5.2.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

5.2.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

5.2.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

5.2.9. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.2.10. Иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Работник обязан:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

5.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

5.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.3.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.3.9. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области пожарной безопасности, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при пожаре;
- извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- организацию контроля за состоянием первичных средств пожаротушения.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Своевременно перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

6.1.2. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

6.1.3. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении Работника.

6.1.4. Обеспечивать социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери. Такой отпуск по заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.1.5. Содействовать повышению квалификации работников в возрасте до 30 лет.

7. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

7.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

9. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ

9.1. Коллективный договор рассматривается на общем собрании трудового коллектива и подписывается директором МБУК «ЦБС Назаровского района» и представителем Совета трудового коллектива МБУК «ЦБС Назаровского района».

9.2. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Внесенные сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

В случае принятия органами государственной, муниципальной власти решений, улучшающих положение работников культуры по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

Подписанные Сторонами Приложения Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.4. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течении трех лет.

9.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

9.6. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

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

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

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

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

9.10. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.