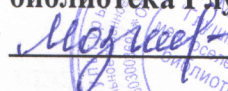


**Отдел культуры
Администрации Глушковского района Курской области**

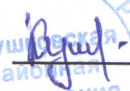
**Муниципальное казенное учреждение культуры
«Межпоселенческая библиотека Глушковского района»**

Директор Муниципального
казенного учреждения
культуры «Межпоселенческая
библиотека Глушковского района»

 **Т.А. Мозговая**



Председатель РК
профсоюза работников
культуры

 **Е.А. Кушнерова**



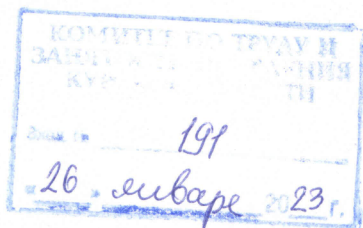
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

п. Глушково, ул. Горького 9

Глушковского района
Курской области
Тел. 8 471 32 21268

Срок действия Коллективного
договора 2023-2026 гг.

Подписано «16» сентября 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотека Глушковского района»

Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен между Муниципальным казенным учреждением культуры «Глушковская межпоселенческая библиотека» (далее МКУК «Глушковская межпоселенческая библиотека») в лице директора Мозговой Т.А., с одной стороны, и трудовым коллективом межпоселенческой библиотеки, в лице председателя профсоюзного комитета работников культуры Глушковского района Курской области Кушнеровой Е.А., с другой стороны.

Работодатель признаёт профсоюзную организацию полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросу саморегулирования трудовых отношений и норм труда в Глушковской межпоселенческой библиотеке.

Договор признаёт профсоюзную организацию полномочным представителем трудового коллектива и призван всецело способствовать решению общих задач учреждения культуры, повышению эффективности работы, удовлетворению на этой основе жизненных потребностей работников.

Договор заключается сроком на 3 года (с 2023 по 2026 год).

Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ) по их письменному заявлению (ст.28 п.4 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.2. Коллективный договор разрабатывается и заключается исходя из принципов социального партнёрства и взаимного уважения равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия Договора не имеют обратной силы, распространяются на всех работников учреждения.

1.3. Принципы социального партнёрства, являющиеся обязательными для сторон (ст. 24 ТК РФ):

- равноправие сторон, уважение и учёт их интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение норм действующего законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора и обсуждения условий Договора;
- добровольность принятых сторонами обязательств;
- реальность принятых сторонами обязательств;
- обязательность выполнения Договора;

- контроль и ответственность за выполнение Договора;
- а также по условиям Договора;
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- обеспечение занятости и социальной защиты работников.

1.4. Цель Договора:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

1.5. Работодатель обязан:

1.5.1 соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Договора и трудовых договоров;

1.5.2 принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;

1.5.3 ознакомить с Договором, другими нормативными правовыми актами, всех работников учреждения, а также вновь поступивших работников;

1.5.4 издавать приказы в строгом соответствии с ТК РФ, Договором.

1.5.6 возмещать работнику зарплату в случаях незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения его от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или Государственной инспекции труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи трудовой книжки, внесения в неё несоответствующей законодательству формулировки причин увольнения (ст.234 ТК РФ);

1.5.7 возмещать ущерб, причинённый имуществу работника в полном объеме (ст.235 ТК РФ);

1.5.8 возмещать моральный вред, причинённый неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ);

1.5.9 добиваться стабильного финансового положения;

1.5.10 проводить тарификацию работников в соответствии с требованием профессиональных стандартов.

1.6. Профсоюзный комитет обязан:

1.6.1. Обеспечить:

- защиту трудовых прав работников;
- защиту работников против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда. Такая защита применяется в отношении действий, целью которых является увольнение или любой другой способ нанесения ущерба работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в

профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время;

- способствовать устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременной и полной выплаты: заработной платы, предоставления Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и Договором;

- сотрудничать на принципах социального партнёрства с работодателем в вопросах соблюдения законодательства и регулирования трудовых и связанных с трудом отношений;

1.6.2. Всемерно содействовать:

- реализации Договора, отраслевых, федеральных и территориальных соглашений;

- снижению напряжённости в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы.

1.6.3. Осуществлять контроль за:

- правильностью установления окладов работникам;
- правильностью установления стимулирующих надбавок к окладам библиотечных работников;
- своевременностью выплаты заработной платы.

1.7. Работодатель и профком обязаны:

- совместно разрабатывать и утверждать Положение о премировании, в соответствии с которым осуществляется премирование работников МКУК «Глушковская межпоселенческая библиотека»

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА.

2.1. Условия занятости.

2.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

2.1.2. В трудовой договор вносятся следующие обязательные условия (ст.57 ТК РФ):

- место работы (название учреждения, куда принимается работник, структурное подразделение);

- трудовая функция – работа в соответствии с квалификацией по определённой профессии (должности);
- характеристика условий труда;
- дата начала работы и дата её окончания для срочного трудового договора;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- обязательное социальное страхование работника.

В трудовом договоре также указываются:

- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- обязанности работодателя по обеспечению охраны труда в учреждении, а также дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон, устанавливаемые в договорном порядке;
- регулярное повышение квалификации.

2.1.3. В соответствии с постановлением Губернатора Курской области от 13.07.2022 №195-пг «О дополнительных гарантиях участникам специальной военной операции, далее СВО на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины:

- работникам, принявшим решение о добровольном участии в СВО на территориях ЛНР, ДНР и Украины работодатель обязуется:
- не устанавливать испытательный срок при приеме на работу;
- сохранять за работником рабочее место, в период нахождения его в числе добровольцев СВО, а так же в числе мобилизованных;
- предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

2.2. Обязанности работодателя:

- разрабатывать Должностные инструкции для всех категорий работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учётом мнения профсоюзного комитета. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются собранием трудового коллектива и являются приложением к Договору;
- знакомить работника под роспись при заключении трудового договора с настоящим Коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в МКУК «Глушковская межпоселенческая библиотека»;
- определять при заключении трудового договора права работника (при этом работник вправе пригласить для консультации представителя профсоюза), срок, условия труда, размер заработной платы, размер ставок, условия расторжения трудового договора, социальные гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ;
- принимать (по согласованию с профкомом) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр существующих условий труда;

- работодатель не может принуждать работника к работе в пользу частных лиц, компаний или обществ, а также выполнять дополнительные должностные обязанности без согласия работника;

- переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания без письменного согласия работника не допускаются;

- применение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством противодействия коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством противодействия коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия работника на работе, со дня издания. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников учреждения.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Трудовой коллектив вправе ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных работодателем за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя учреждения по требованию профсоюзного органа работников производится после подачи учредителю (работодателю) заявления профкома о нарушении руководителем законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора. Учредитель (работодатель) обязан рассмотреть поданное заявление и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному органу работников. В случае, если факты нарушения подтвердились, учредитель (работодатель) обязан применить к руководителю организации дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и (или) Устава МКУК «Глушковская межпоселенческая библиотека» может быть проведено только по поступившей жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику, на которого написана жалоба.

2.3. Прекращение трудового договора возможно:

- по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);
- по истечению срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);
- по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ)
- по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) (прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится с обязательным участием выборного профсоюзного органа по условиям, указанным в ст. 82 ТК РФ).
- при переводе работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходе на выборную работу;
- при отказе работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;
- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- при отказе работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- при отказе работника от перевода на работу в другую местность;
- при обстоятельствах, не зависящих от воли сторон;
- при нарушении правил заключения трудового договора.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске, командировке (ст. 81 ТК РФ).

Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, руководствующейся требованиями ЕТС и профессиональными стандартами. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от выборного профсоюзного органа.

Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профсоюзного органа учреждения не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются отраслевым или территориальным соглашением (ст. 82 ТК РФ).

2.4. Обязательства работодателя при массовом высвобождении работников следующие:

- извещать работников об изменении определенных сторонами условий труда не позднее, чем за 2 месяца;
- представлять заблаговременно, не позднее, чем за три месяца в профком в случае массового увольнения работников, под роспись, проекты приказов о сокращении, предполагаемый список высвобожденных работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства.
- производить поэтапное высвобождение работников при сокращении штата на 10% и более от общей численности работающих;
- расторгнуть, в первую очередь, трудовые договоры с совместителями, а также прекратить прием совместителей, чтобы заполнить освободившиеся рабочие места штатными работниками;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска новой работы;
- выдавать работникам, по их письменному заявлению, копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ).

Не подлежат увольнению по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, работники:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет (ст. 261 ТК РФ);
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой ст.81 или пунктом 2 ст.336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии с законодательством имеют (ст. 179 ТК РФ):

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;

При равной производительности труда и квалификации:

- имеющие 2 или более иждивенцев, находящихся на их полном содержании;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- повышающие свою квалификацию без отрыва от работы по направлению работодателя;
- получившие производственную травму или травму при исполнении служебных обязанностей, а также профессиональное заболевание в данном учреждении;
- инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества; а также:
- лица предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях до 18-летнего возраста;
- одинокие отцы, опекуны (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет.

2.5. Обязательства профсоюзного комитета:

- консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь;
- в случае необходимости давать согласие на привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни (с его письменного согласия и письменного распоряжения работодателя) (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работа в выходной день по желанию работника может компенсироваться другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с документальным оформлением письменного согласия работника и мотивированного учета мнения профоргана учреждения (ст. 99 ТК РФ).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет.

К работе в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия и при условии, что такие работы не

запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и ст. 259 ТК РФ:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медзаключением.

Эти же гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

2.6. Работа на условии неполного рабочего времени, дополнительные выходные дни (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня):

2.6.1. Работодатель может устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени;
- работнику по соглашению с работодателем.

Перерывы в работе женщине, имеющей детей до полутора лет, используемые для кормления ребенка (детей), включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка.

2.6.2. Дополнительные выходные дни устанавливаются одному из родителей (опекуну, попечителю), а также лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и детьми-инвалидами с детства до 18 лет – 4 оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

2.7. В МКУК «Глушковская межпоселенческая библиотека» работникам предоставляются:

2.7.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время ежегодного отпуска;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- другие периоды времени, предусмотренные Договором, трудовым договором или локальным нормативным актом учреждения (ст. 121 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за 2 недели (ст. 124 ТК РФ).

При прекращении трудового договора работникам производится выплата компенсации за все неиспользованные дни отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

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 трудового договора. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

2.7.2. Отпуска по беременности и родам.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложнённых родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 ТК РФ).

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

В случае болезни, причиной которой по медицинскому свидетельствованию являются роды, женщина имеет право на продление ее послеродового отпуска.

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ об ее увольнении во время ее отсутствия, является незаконным.

2.7.3. Отпуск по уходу за ребенком (оплачиваемый за счет средств социального страхования) предоставляется:

- женщине (до достижения возраста ребенка трех лет);
- отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком, за работником сохраняется место работы (должность) – ст. 256 ТК РФ, это положение распространяется и на работников, усыновивших ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения

усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет (ст. 257 ТК РФ).

Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами (ст. 256 ТК РФ).

2.7.4. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение выходного дня с сохранением заработной платы:

- рождение ребенка (отцу) - 2 календарных дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня (родители, супруги, дети);
- для проводов детей в армию — 1 календарный день.

2.7.5. Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) предоставляется:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней.

2.7.6. Предоставление дополнительных выходных дней.

Дополнительные выходные дни предоставляются:

- в день рождения сотрудника;
- в профессиональный праздник;
- родителям, имеющим детей – 1 сентября.

2.7.7. Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (Отраслевое соглашение между комитетом по культуре Курской области, Курской региональной организацией Российского профсоюза работников культуры и Советом муниципальных образований Курской области).

При стаже работы:

- от 5 лет до 10 лет – 5 календарных дней;
- от 10 лет до 15 лет – 10 календарных дней;
- свыше 15 лет – 14 календарных дней.

2.7.8. В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции предоставить работникам,

прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции, 2 оплачиваемых дня отдыха.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Основным критерием при оплате труда работников культуры служит Положение об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, находящихся в ведении отдела культуры Администрации Глушковского района Курской области по видам экономической деятельности «Деятельность учреждений культуры и искусств», «Деятельность библиотек и архивов», утверждённое решением Представительного Собрания Глушковского района №177 от 30.10.2020 г. и определяется отнесением работника к определённым квалификационным группам и квалификационным уровням.

3.2. Содержание Положения по оплате труда.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификация) за единицу времени.

За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя зарплата.

Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат. В соответствии со ст.124 Трудового кодекса РФ, согласно которой 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 оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Обязательства работодателя по оплате труда работников:

- возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;

- извещать каждого работника в письменной форме о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников (ст. 136 ТК РФ).

Работодатель вправе в соответствии с положением об оплате труда устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения профсоюзного органа работников (в том числе из внебюджетных источников).

Экономия средств (бюджетных и внебюджетных) по условиям, определяемым КД, может направляться на:

- оказание материальной помощи работникам.
- стимулирующие надбавки.

Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату, работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполняющему свои должностные обязанности, не ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». В соответствии со ст.133 Трудового кодекса РФ, согласно которой минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Месячная заработная плата полностью отработавшего за этот период норму работника, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Работодатель обязуется обеспечить возможность работникам получения заработной платы в безналичной форме через банковские счета и личные карточные счета работников.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников с указанием счета, перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках. Работник в праве заменить кредитную организацию, в которую должна переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель обязуется обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также не допустить какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений.

3.3. Заработная плата выплачивается работнику 2 раза в месяц. Установленными днями для произведения расчетов с работниками являются 20-е и 05-е числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4. При совмещении профессий (Должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы ст.151 ТК РФ.

3.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с экстремальными условиями труда ст. 147 ТК РФ.

3.6 Каждый час за работу в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных Трудовым законодательством ст. 154 ТК РФ.

3.7. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится не менее чем в двойном размере сдельщика – не менее, чем по двум сдельным расценкам.

3.8. Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, Трудовым договором.

3.10. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

3.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться Коллективным договором, локальным нормативным актом или Трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ст.152 ТК РФ.

IV. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1. Обязанности работодателя:

4.1.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда (при

эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении трудового процесса, применении инструментов и материалов), предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ);

- режим труда и отдыха работников.

4.1.2. Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений.

4.1.3. Организовать контроль за:

- состоянием условий труда;
- правильностью применения средств индивидуальной защиты.

4.1.4. Обучать безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях.

4.1.5. Проводить инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1, 2, 3 ст. 18 Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4.1.6. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 214, 229 ТК РФ).

4.1.7. Принимать меры (оказание пострадавшим первой помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ);

- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией.

4.1.8. Возместить ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности, работающих в порядке, установленном законом.

4.1.9. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ. Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

В соответствии с указанным федеральным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности, исходя из шестидесятикратного минимального размера оплаты труда, установленного на день такой выплаты.

В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере равном шестидесятикратному минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день такой выплаты.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы.

Выплаты назначаются на основании решения Фонда социального страхования РФ (его региональных отделений), который является в соответствии с ФЗ № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» страховщиком.

Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем - причинителем вреда, выплаты производятся через бухгалтерию учреждения.

Работнику, уже не состоящему в трудовых отношениях с работодателем - причинителем вреда, выплаты осуществляет Фонд социального страхования РФ (его региональные отделения).

4.1.10. Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст.224 ТК РФ).

4.1.11. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии со ст. ст. 214, 225 Трудового кодекса РФ.

4.2. Обязательства профсоюзного комитета по охране труда и здоровья работников:

Осуществлять контроль за:

- состоянием труда и отдыха;
- оказывать материальную помощь на лечение и приобретение лекарств.

4.3. Обязательства работников:

- соблюдать правила инструкции по охране труда;
- сообщать работодателю о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников, обучающихся (ст. 215 ТК РФ);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда (ст. 215 ТК РФ);
- проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры (обследования) – ст. 215 ТК РФ.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1.1. Работникам учреждения предоставляются гарантии (и компенсации) при:

- направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой) – ст. 167 ТК РФ.
- выполнении государственных и общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего

заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время.

- совмещении работы с обучением.

5.1.2. Предоставление дополнительных отпусков обучающимся:

- в государственных учреждениях высшего профессионального образования с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ):
 - по заочной и вечерней форме обучения для сдачи экзаменов и зачетов по 40 дней на 1 и 2 курсах и 50 дней на последующих курсах подготовки диплома со сдачей гос. экзамена – 4 месяца, сдачи выпускных гос. экзаменов – 1 месяц (с сохранением среднего заработка /ст.173 ТК РФ/);
 - работникам-студентам очной формы обучения, совмещающим работу с учебной, для сдачи зачетов и экзаменов – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки диплома со сдачей выпускных экзаменов – 4 месяца, для сдачи выпускных экзаменов – 1 месяц (без сохранения среднего заработка);
 - работникам-слушателям подготовительных отделений при учреждениях высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка);
 - работникам, допущенным к вступительным экзаменам в учреждения высшего профессионального образования 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка);
 - работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии предоставляются только по одному из этих учреждений по выбору работника (ст.177 ТК РФ).

5.1.3. Гарантии работающим женщинам:

- при прохождении диспансерного обследования по беременности (сохранение среднего заработка по месту работы) – ст. 254 ТК РФ;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, (отцам, воспитывающим ребенка без матери, опекунам, попечителям – ст. 261 ТК РФ) – расторжения трудового договора по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ;

5.1.4. Гарантии для участников переговоров по коллективному договору со стороны профсоюза:

- участники переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя;
- лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора (Трудового соглашения) освобождаются от

основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

5.2. Совместные обязательства работодателя и профсоюзного комитета по социальной защите работников:

- обеспечить информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;

- из фонда оплаты труда директору, работникам ежегодно выплачивать материальную помощь в размере двух должностных окладов;

- оказывать, исходя из финансовых возможностей учреждения материальную помощь:

- остро нуждающимся одиноким матерям, воспитывающим 1 и более детей (отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим детей без матери – ст. 264 ТК РФ);
- многодетным семьям;
- инвалидам и больным работникам в случае длительной болезни;
- работникам, пострадавшим от стихийных бедствий;
- при рождении ребенка;
- при регистрации брака, праздновании серебряной или золотой свадьбы, в связи с юбилейными датами работника (50,55 и 60 лет) и каждые следующие пять лет;
- на погребение близких родственников (родителей, супругов, детей);
- на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации 20 и более лет, пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из учреждения, - материальная помощь их семьям;
- работникам пенсионного возраста и неработающим ветеранам – по представлению профкома;
- работникам, проработавшим в учреждении 20 и более лет при выходе на пенсию;
- в частичной оплате стоимости путевок для оздоровления работников, их детей;
- в связи с особыми обстоятельствами – по ходатайству профкома;
 - в отдельных случаях другим категориям работников;
 - постоянным сотрудникам, имеющим детей, в том числе:
 - к началу учебного года;
 - на выпускной.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимается на основании письменного заявления.

Из фонда оплаты труда директору, его заместителю, работникам при выходе на пенсию по старости, при стаже работы в сфере культуры 15 лет и по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере 3 должностных окладов.

Разрабатывать мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников в случае высвобождения их в результате реорганизации, ухудшения финансово-экономического положения учреждения, условия труда, максимально смягчающие последствия данных процедур;

Поощрять работников, добросовестно выполнявших трудовые обязанности (объявить благодарность, награждать ценным подарком, Почетной грамотой и т.д.);

Предоставлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ);

Поощрять работников за победу в профессиональных конкурсах, добросовестное отношение к работе и профессиональное мастерство (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, денежной премией, Почетной грамотой и т.д. ст. 191 ТК РФ).

5.3. Обязательства профсоюзного комитета (работникам-членам профсоюза):

- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников;

- оказывать материальную помощь остро нуждающимся;

- содействовать:

- *в представлении гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором;

- *в приобретении путевок в санатории, детские оздоровительные лагеря для детей работников.

5.4. Работники имеют право в целях обеспечения личной защиты:

- на регулярную и полную информацию о хранящихся у работодателя своих персональных данных, бесплатный доступ к ним, возможность получения копии любой записи, содержащей персональные данные;

- требовать исключения или исправления неверных неполных записей с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

VI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации (профкома) строятся на основе законодательства, соглашений и КД.

Работодатель признает профсоюзный комитет представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

6.1. Обязательства работодателя перед профсоюзным комитетом учреждения:

- соблюдать права и гарантии профсоюза;

- содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, профсоюзного актива;

- предоставлять профсоюзным органам учреждения всю необходимую информацию, документы, сведения и объяснения по условиям труда, зарплате, другим социально-экономическим вопросам.

- не препятствовать:

* осуществлению деятельности профсоюза по охране прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;

* посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением КД, соглашений;

* контролю за:

- состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение)

- созданием условий труда для работы профкома:

* гарантировать членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставление свободного времени с сохранением зарплаты для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;

* обеспечивать возможность членам профсоюза, профорганизаторам участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний исполкомов, президиумов на время краткосрочной профсоюзной учебы (в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденной профсоюзными органами) с сохранением среднемесячной зарплаты, если это предусмотрено КД и (или) отраслевым тарифным соглашением (ст. 374 ТК РФ).

* содействовать ежемесячному сбору и своевременному перечислению членских профсоюзных взносов по безналичному расчету из зарплаты работников по списку, представленному профкомом, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на счет профкома и вышестоящего профсоюзного органа в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза (ст. 377 ТК РФ);

- рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза;

- сообщать профсоюзному комитету об устранении выявленных нарушений, о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

6.2. Профсоюзная организация учреждения:

- действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством РФ;

- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов – права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации;

- информирует работников через средства информации, имеющиеся в учреждении, о деятельности профсоюзной организации и предстоящих мероприятиях.

6.3. Дополнительные гарантии работодателя для работников, избранных в профсоюзные органы:

Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, возможно до истечения двухлетнего срока после окончания их полномочий в случае, когда на увольнение по ТК РФ не требуется согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);

- за выборными и штатными работниками профсоюзных органов сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Договора сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

7.2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.

7.3. В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.

7.4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения КД, а также при подведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

7.5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает двух недель.

7.6. Предложения изменений или дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.

7.7. За неисполнение КД и нарушение его условий работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством.

7.8. Работодатель обязуется рассматривать предложения работников и профкома по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

7.9. При выполнении работодателем всех условий КД профсоюзный комитет обязуется не выступать организатором забастовок, содействует работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами.

7.10. КД сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

7.11. При реорганизации учреждения КД сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.

7.12. При пересмотре КД стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников учреждения и выполнении других условий по прежнему Коллективному договору.

7.13. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в Комитет по труду и занятости населения Курской области на регистрацию в 7-дневный срок со дня его подписания.

КОМИТЕТ ПО ТРВАУ И
ЗАДЪЛЖИТЕЛНОСТ НАСЕЛЕНИЯ
ВУДСКОЙ ОБЛАСТИ
Регистрация № 26
Подпись Ха

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
26
Директор *Ха* Т.А. Мозгова

