

От имени трудового коллектива:
Председатель профсоюза
работников МАУК «ЦБС СГО»
Е.А. Келлер

«26» июля 2023 года

От работодателя:

Директор МАУК «Централизованная
библиотечная система Североуральского
городского округа»
Л. В. Прямыкина

«26» июля 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2026 гг.

Муниципальное автономное учреждение культуры
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА
СЕВЕРОУРАЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА»

Утвержден решением конференции работников
Протокол № 3 от 26 июля 2023 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения (ст. 40 ТК РФ) в МАУК «Централизованная библиотечная система СГО» (далее – Работодатель или Учреждение).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ, Федеральными законами «О культуре», «Об образовании», «О библиотечном деле», «О социальном развитии села», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иными федеральными законами, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ», письмами Минтруда России от 20.08.2013 г. № 16-2/10/1-3814, от 14.03.2018 № 11-2/ООГ-1874, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти. Уставом Североуральского городского округа, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, Уставом МАУК «Централизованная библиотечная система СГО», Трехсторонним соглашением между Администрацией Североуральского городского округа и Профсоюзом работников культуры Североуральского городского округа.

1.3 Во всех ссылках на нормы трудового законодательства, имеется в виду, их редакция на момент заключения Коллективного договора. В случае изменения законодательства стороны рассматривают возможность внесения в Коллективный договор соответствующих изменений.

1.4 Представителями Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего коллективного договора является директор Учреждения или уполномоченные им лица (ст.33 ТК РФ).

1.5 Интересы работников Учреждения (далее - Работники) при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет (ст. 29 ТК РФ) профсоюзная организация работников МАУК «ЦБС СГО» (далее – Профорганизация).

1.6 Выборным профсоюзным органом Профорганизации, реализующим права представительного органа Работников, является профсоюзный комитет МАУК «ЦБС СГО» (далее – Профком).

1.7 Руководителем Профкома, имеющим право без доверенности действовать от имени Профорганизации, является председатель Профкома.

1.8 Работники и Работодатель регулируют трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в соответствии с трудовым законодательством путем заключения, изменения, дополнения Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (ст.9 ТК РФ).

1.9 При заключении Коллективного договора, стороны обязуются строить свои отношения друг с другом на принципах социального партнерства, взаимном уважении, уважении интересов сторон, стремлении к достижению компромиссных решений в спорных случаях.

1.10 Коллективный договор имеет своей целью развитие социального партнерства в Учреждении, как системы взаимоотношений между Работниками (Профорганизацией), Работодателем (представителями Работодателя), направленной на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя (ст.23 ТК РФ) на основе коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

1.11 Коллективный договор на 2021-2023 годы вступает в силу с 1 июля 2021 года и действует до подписания нового Коллективного договора (но не более 3-х лет со дня вступления его в силу независимо от смены руководства, изменения структуры, состава, наименования органа управления). Конференция по принятию Коллективного договора собирается 1 раз в год.

1.12 Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, не зависимо от членства в Профсоюзе.

1.13 Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет.

1.14 В течение срока его действия, любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия

или заключения нового Коллективного договора (ст.36 ТК РФ).

1.15 Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.16 Контроль за выполнением Коллективного договора, осуществляется Работниками, Работодателем и Профорганизацией.

1.17 При проведении контроля за выполнением Коллективного договора, представители Работодателя и Профорганизация обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию (ст. 51 ТК РФ).

1.18 Работники отказываются от проведения забастовок, по условиям, включенным в Коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении Работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.19 С текстом Коллективного договора и приложениями к нему Работники могут ознакомиться у руководителя Учреждения, председателя профсоюзной организации МАУК«ЦБС СГО», а также на официальном сайте.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Заклучив настоящий Коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.1 Права и обязанности Работодателя (представителя работодателя)

регламентируются действующим законодательством РФ, Уставом МБУК «Централизованная библиотечная система СГО», Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- проводить собственную культурную политику в соответствии с законодательством, Уставом Учреждения;
- распоряжаться бюджетными средствами в соответствии с законодательством, договорами, Уставами, Положениями и настоящим Коллективным договором;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- давать указания, распоряжения Работникам в соответствии с их служебными обязанностями;
- привлекать Работников, нарушивших трудовую дисциплину, допустивших прогул, допустивших нарушение правил охраны труда, материальный ущерб, нанесенный Учреждению, к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
- принимать локальные нормативные акты.

2.3 Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать условия для творческого роста, освоения передового опыта;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- обеспечивать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);
- обеспечивать средствами для предупреждения производственного травматизма и профзаболеваний;
- обеспечивать наличие и пополнение медицинских аптек в подразделениях;
- определять мероприятия по удовлетворению социально - бытовых потребностей Работников;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором;

- предъявлять претензии к учреждениям, по вине которых допущено нарушение настоящего Коллективного договора, а также налагать взыскания на руководителей и специалистов, допустивших невыполнение мероприятий Коллективного договора в размере и порядке, предусмотренным законодательством РФ;

2.4 Права и обязанности Работников регламентируются действующим законодательством РФ, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.5 Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- пользование льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством, нормативными актами, соглашениями, Уставом Учреждения, Положениями и настоящим Коллективным договором;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполнения работы;
- обращения за разъяснениями, консультациями, связанными с работой и условиями, социально-бытовыми проблемами к руководителям, специалистам Учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.6 Работник обязан:

- исполнять обязательства, принятые в Коллективном договоре;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- содействовать выполнению программы развития Учреждения, программы развития культуры в регионе;
- повышать профессиональное мастерство, производительность труда, улучшать качество работы;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину, субординацию, правила делового этикета;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

III. РАЗВИТИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

Основой государственных гарантий сохранения и развития культуры в Российской Федерации является государственное финансирование.

3.1 Общие объемы государственного финансирования культуры из местных бюджетов регулярно уточняются для возмещения дополнительных затрат, вызванных ростом цен, тарифов и ставок заработной платы.

3.2 Работники и Профком сотрудничают с администрацией Учреждения в деле обеспечения экономического успеха Учреждения: осуществляют мероприятия, улучшающие эффективность работы Учреждения, расширяют перечень платных услуг. За проявленную инициативу по увеличению доходов учреждения каждый работник имеет право на поощрение, условия и

размеры которого оговариваются в Положении о премировании.

3.3 Средства, полученные от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, расходуются согласно годовым сметам Учреждений. Целевые средства используются, согласно договора целевого финансирования.

IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ). ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

4.1 Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (контракта) передается Работнику, другой хранится у Работодателя (ст.67 ТК РФ).

4.2 При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

4.3 Содержание трудового договора (контракта) определяется соглашением Работодателя и Работника (ст. 57 ТК РФ).

4.4 Срочные трудовые договора (контракты) заключаются в соответствии со ст.59 ТК РФ. 4.5. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), 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;
- документ о проведении предварительного медицинского осмотра.

4.6. В случае, установленном законодательством, при заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, необходимые для заключения трудового договора, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

4.7. Между Работодателем и Работником может быть заключен трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной (удаленной) работе в соответствии с главой 49.1 ТК РФ. 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 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.

4.8. 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 подписью директора и печатью, или в форме электронного документа, в случае введения ЭДО:

—в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи соответствующего заявления;

—при увольнении в день прекращения трудового договора.

4.9 Администрация не может заключить с нанимаемым Работником письменный трудовой договор(контракт) на условиях худших, чем предусмотрено настоящим Коллективным договором и законодательством о труде (ст. 9 и ст. 56 ТК РФ).

4.10 Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом) (ст. 60 ТК РФ).

4.11 Введение режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при изменении по инициативе Работодателя условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ), производится по согласованию с Профкомом.

4.12 Работодатель информирует работников об открываемых вакансиях. Правом перевода на работу по открытой вакансии имеет работник с наибольшим стажем по данной профессии из всех тех, кто подал заявление, при наличии соответствующей квалификации и образования.

4.13 В случае производственной необходимости Работник может быть переведен на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу (ст.74 ТК РФ).

4.14 Работодатель проводит повышение квалификации работников за счет средств Учреждения, при наличии финансирования или средств от предпринимательской деятельности.

4.15 Работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, Учреждение предоставляет льготы, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (глава 26 ТК РФ)

4.16 В Учреждении создаются условия для прохождения практики учащихся средних специальных учебных заведений и студентов высших учебных заведений, возрождается наставничество.

4.17 Прежде чем произвести массовое высвобождение Работников, Учреждение:

- ограничивает или временно прекращает прием новых Работников;
- принимает меры к увольнению совместителей и временных работников;
- вводит режим неполного рабочего времени;
- осуществляет другие меры в целях сохранения занятости Работников;
- предусматривает поэтапное высвобождение Работников;
- содействует трудоустройству высвобождаемых Работников на другие предприятия.

4.18 Работодатель своевременно, не менее чем за 3 месяца, на основании технико-экономических расчетов, предоставляет Профкому информацию в письменном виде о возможных массовых высвобождениях Работников, в т.ч. о категориях Работников в отношении которых они могут быть осуществлены, а также осуществляет персональное предупреждение Работников об увольнении не менее чем за два месяца (ст.82 ТК РФ). Проводит с Профорганизацией взаимные консультации по проблеме занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий и источников их финансирования.

4.19 В случае реорганизации Учреждения, которая может повлечь за собой значительное сокращение численности, в Учреждении с участием Профорганизации разрабатывается программа содействия (сохранения) занятости.

4.20 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу в учреждении, соответствующую квалификации Работника (ст.180 ТК РФ).

4.21 При расторжении трудового договора (контракта) в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым работникам предоставляется по желанию 4 часа в неделю или 2 рабочих дня в месяц для самостоятельного поиска работы с оплатой по среднему заработку за счет экономии ФОТ, если режим работы Работника не позволяет осуществлять поиски работы в нерабочее время.

4.22 Не допускается массовое высвобождение работников без разработки по согласованию с Профкомом программы обеспечения занятости высвобождаемых Работников и их поддержки.

4.23 При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия) (ст.178 ТК РФ).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением оплаты труда.

5.2 Время начала и окончания ежедневной работы, ее продолжительность, начало и окончание перерыва для питания и отдыха, чередования смен определяются правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности или иными локальными актами, утверждаемыми Работодателем.

5.3 При изменении организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест в соответствии со ст.74 ТК РФ по согласованию с Профкомом для отдельных категорий Работников вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

5.4 По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

5.5 Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

5.6 Привлечение к сверхурочным работам производится приказом работодателя с письменного согласия Работника (ст.99 ТК РФ).

5.7 Разделение рабочего дня на части (с перерывом в работе свыше двух часов) производится Работодателем на основании локального нормативного акта. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается (ст.105 ТК РФ).

5.8 В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем (ст.108 ТК РФ).

5.9 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

5.10 Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже, чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст. 258 ТК РФ).

5.11. Ежегодно 27 мая Работодатель совместно с Профорганизацией организует празднование «Городского дня библиотек», который является единым профессиональным праздником Работников Учреждения и проходит в рамках Единого дня здоровья.

5.12 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.13 В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами 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 коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

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

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы

продолжительностью более семи календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только отработанное в соответствующих условиях время.

5.15 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График составляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 123 ТК РФ).

5.16 По соглашению между Работником и Работодателем (руководителем структурного подразделения, где работает Работник) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (в том числе по временам года: в летний и зимний период). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.17 Работникам Учреждения, у которых ребенок идет в первый класс предоставляется очередной отпуск в сентябре (по возможности).

5.18 При отсутствии в графике разделения отпуска предоставление дней отдыха в счет отпуска производится по заявлению Работника, и согласия с Работодателя.

5.19 По заявлению работника ему предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск в календарных днях в случаях (за счет экономии ФОТ):

- собственная свадьба (1 раз) – 3 дня;
- свадьба детей – 3 дня;
- рождение ребенка (при выписке из роддома) – 1 день;
- юбилей (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет – 1 день;
- проводы ребенка в армию – 1 день;
- проводы ребенка в 1-й класс – 1 день матери (отцу);
- похороны супруга (и), членов семьи (детей, родителей, дедушек, бабушек, или лиц их замещающих, родных сестер, братьев) – 3 дня.

5.20 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), который оформляется приказом директора по представлению руководителя подразделения.

5.21 Отпуска без сохранения заработной платы руководителям подразделений и их заместителям оформляются приказом директора на основании их личного заявления.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1 Система оплаты труда в Учреждении устанавливается «Положением об оплате труда работников МАУК «ЦБС СГО» (далее — Положение об оплате труда), настоящим Коллективным договором, штатным расписанием, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2 Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии со статьей 144 ТК РФ и действующим Положением об оплате труда.

6.3 Выплата заработной платы производится два раза в месяц. Срок выдачи заработной платы за I-ю половину месяца – 25 числа текущего месяца, за II-ю половину месяца – 10 числа месяца следующего за отчетным и перечисляется на указанный Работником счет. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Если первый день выплат совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4 Размер заработной платы в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда.

6.5 Доплаты стимулирующего характера выплачиваются Работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

6.6 Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора в следующих размерах: рабочим – не менее 30% тарифной ставки (должностного оклада) отсутствующего работника, руководителям, специалистам и служащим – не менее 15%.

6.7 В тех случаях, когда в результате перемещения Работника уменьшается его заработок по независящим от него причинам, работнику производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

6.8 Премирование работников структурных подразделений за основные результаты деятельности производится в соответствии с Положениями о премировании, утвержденными работодателем.

6.9 Работникам, уходящим на пенсию по старости, льготному пенсионному возрасту или инвалидности, при условии увольнения, выплачивается единовременное пособие в зависимости от непрерывного стажа работы на предприятии: до 10 лет – 0,5 оклада; от 10 до 15 лет – 1 оклад; от 15 до 20 лет – 1,5 оклада; от 20 до 30 лет и более – 2 оклада при наличии экономии ФОТ или за счет спец. средств того подразделения, где Работник работал.

6.10 Время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, или простоя в связи с отсутствием финансирования и другим, не зависящим от Работника причинам, оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы Работника (ст. 157 ТК РФ).

6.11 Ежемесячно перед выплатой заработной платы Работникам выдается расчетный листок (ст.136 ТК РФ).

6.12 Все дополнительные выплаты, которые предусматриваются настоящим Коллективным договором сверх оплаты, предусмотренной ТК РФ, могут выплачиваться за счет экономии фонда оплаты труда, утвержденного на год, а также могут выплачиваться за счет средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

6.13 При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Работодатель обязуется разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Работодатель информирует каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах.

7.2 Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных (до поступления

на работу) и ежегодных периодических медицинских осмотров (кроме дистанционных сотрудников), а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет Работодателя в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.3 Работодатель обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4 В учреждении создается комиссия по охране труда. В состав комиссии основе входят представители Работодателя и представители Профсоюза. Комиссия по охране труда в своей работе руководствуется локальными нормативными актами Работодателя и является составной частью системы управления охраной труда, а также одной из форм участия работников в организации работы по охране труда в структурных подразделениях.

7.5 Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровью работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.6 Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами.

7.7 Работодатель проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.8 Обучение Работников правилам по охране труда в Учреждении осуществляется путем систематического проведения всех видов инструктажей и обучения соответствующим программам.

7.9 Здания, сооружения, санитарно-бытовые помещения, агрегаты и устройства Учреждения содержатся в надлежащих санитарно-гигиенических условиях, обеспечиваются нормальное освещение рабочих мест и безопасные условия ведения работ.

7.10 При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, (ст. 216.1 ТК РФ) ему предоставляется на время устранения опасности другая работа по его профессии.

7.11 Учреждение осуществляет учет и анализ производственного травматизма. Разрабатывает мероприятия по предупреждению несчастных случаев. Все случаи расследуются с представителями Профорганизации.

7.12 Работодатель совместно с Профкомом содействуют оздоровлению Работников и организует физкультурно-массовые мероприятия.

7.13 В Учреждении создаются условия для реализации Профкомом право в пределах его компетенции контролировать соблюдение законодательства по охране труда и проводить специальную оценку условий труда.

7.14 Управление средствами социального страхования в Учреждении осуществляет Комиссия по социальному страхованию (приложение № 4). Учреждение производит отчисления на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование - 30%.

7.15. МАУК «ЦБС СГО» признает:

- ВИЧ/СПИД проблемой, имеющей значение для сферы труда;
- недопустимость дискриминации работников, имеющих ВИЧ-инфекцию;
- создание безопасной и здоровой производственной среды;
- поддержание социального диалога и профилактики, направленных на повышение уровня информированности работников;
- сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства РФ.

7.15.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Предприятие проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

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

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

7.15.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

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

7.15.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

7.15.4. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

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

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

7.15.5. Доступ к лечению и уходу.

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

МАУК «ЦБС СГО» будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);

- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

7.16 Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 ТК РФ.

7.17 Работодатель предоставляет два оплачиваемых выходных дня при вакцинации от коронавируса - в день прививки и на следующий день —после каждого компонента вакцины.

7.18 Предоставляется ежегодно 1 оплачиваемый день работникам, достигшим возраста сорока лет для прохождения диспансеризации. При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года 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 такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1 Учреждение при финансовой возможности оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам (бывшим работникам Учреждения), работникам, отработавшим не менее 5 лет в Учреждении до выхода на пенсию. Выплаты производятся не реже 1 раза в год к праздничным датам (День пожилого человека, День работников культуры и юбилейным датам), за счет экономии ФОТ.

8.2 В исключительных случаях Учреждение, при наличии экономии ФОТ, оказывает работникам материальную помощь.

8.3 На похороны близких родственников (мужа, жены, детей, родителей, или лиц, их заменяющих) по заявлению Работника оказывается материальная помощь за счет экономии ФОТ, при ее наличии, в сумме 5000 рублей.

8.4 Учреждение, при финансовой возможности, оказывает материальную помощь близким родственникам (мужа, жены, детей, родителей, или лиц, их заменяющих) по личному заявлению, на похороны бывшим работникам Учреждения, работникам, отработавшим не менее 5 лет в Учреждении до выхода на пенсию.

8.5 В связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет), работникам выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада, при наличии экономии ФОТ.

8.6 Специалистам, работающим в Учреждении и одновременно успешно получившим специальное образование, выплачивается материальная помощь в размере оклада, при наличии экономии ФОТ.

8.7 Молодым специалистам по окончании ВУЗа при трудоустройстве в Учреждении культуры выплачивается материальная помощь в размере предполагаемого оклада, при наличии экономии ФОТ.

8.8 Работодатель по ходатайству Профкома предоставляет помещения для проведения общественных и культурно-массовых мероприятий Работников, не противоречащих Уставу Учреждения и законодательству.

8.9 Учреждение за счет бюджета или средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может выделить средства для поощрения лучших подразделений, лучших творческих коллективов, специалистов по итогам смотров, конкурсов, к праздничным датам.

8.10 Работнику, по ходатайству руководства структурного подразделения, оказывается материальная помощь в размере 3000 рублей на проведение свадьбы первого брака, при наличии экономии ФОТ.

8.11 При поступлении на работу в Учреждение детей-сирот, нигде ранее не работавших, выплачивается единовременное пособие в размере 3000 рублей, при наличии экономии ФОТ.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

9.1 Работодатель создает условия для деятельности Профорганизации в соответствии с ТК РФ, другими законами, Коллективным договором.

9.2 Работодатель не вмешивается в деятельность Профорганизации, не предпринимает попыток повлиять на принятие Работниками решений:

- о вступлении в профсоюз, выходе из него;
- о поддержании или отклонении конкретных кандидатур при формировании профорганов и представителей работников;
- о согласии на избрание на выборную профсоюзную должность или отказе от нее.

9.3 Работодатель не допускает фактов дискриминации Работников по признаку принадлежности или не принадлежности к Профсоюзу, в частности, не обуславливает прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или не принадлежностью его к Профсоюзу, активностью его деятельности в Профсоюзе.

9.4 Работодатель рассматривает внесенные Профорганизацией предложения по социально-трудовым вопросам.

9.5 Работодатель предоставляет Профкому помещения для проведения собраний и конференций.

9.6 По письменному заявлению Работников Учреждение ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профорганизации не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

9.7 При переходе Работника из одного подразделения Учреждения в другое, а также при реорганизации Учреждения, смены собственника, изменения наименования, органа

управления Учреждением, наделения структурных подразделений правом юридического лица, изменения наименования Профорганизации ранее поданное заявление об удержании из заработной платы Работника Профсоюзных взносов является основанием для продолжения их удержания и перечисления на счет Профорганизации.

9.8 Руководитель не вправе препятствовать представителям Профорганизации посещать структурные подразделения, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством и Коллективным договором прав.

9.9 Работодатель заблаговременно информирует Профком о возможных организационно-структурных изменениях Учреждения, о внутренних и внешних факторах, влияющих на принятие решений, затрагивающих интересы работников.

Х. РАЗВИТИЕ СИСТЕМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1 В Учреждении не реже одного раза в квартал проводятся советы директоров, на которых руководитель (при необходимости с привлечением ведущих специалистов Учреждения) информируют Работников о его финансово-хозяйственной деятельности.

10.2 Стороны официально информируют друг друга о принимаемых решениях по вопросам, включенным в Коллективный договор и по другим социально-экономическим проблемам, проводят взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивают гарантии трудовых прав Работников, взаимно информируют друг друга о складывающейся социальной обстановке в Учреждении.

10.4 Все решения по социально-экономическим вопросам, затрагивающие интересы Работников, принимаются после взаимных консультаций и согласований проектов решений представителями сторон. Стороны принимают совместные меры по разрешению трудовых споров на основе принципов социального партнерства (ст.24 ТК РФ).

10.5 Стороны способствуют предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

10.6 Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований Профкома об устранении выявленных нарушений условий коллективного договора или норм трудового законодательства сообщить Профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мер.

10.7 Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур, коллективный трудовой спор разрешается в порядке, установленном трудовым кодексом РФ.

ХІ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Стороны договорились сотрудничать в рамках действующих законодательных актов по вопросам деятельности Учреждения, признавать право каждой из сторон предъявлять обоснованные взаимные требования и принимать по ним конкретные решения. Обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции, все решения по социально-экономическим жилищно-бытовым вопросам принимать после взаимных консультаций и обсуждений, решать все спорные вопросы на основе взаимного уважения, принимать оперативные меры для предупреждения и урегулирования конфликтов в трудовых спорах.

11.2 Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

11.3 Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в 7- й (семь) срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

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

11.6 Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания.

11.7 К настоящему Коллективному договору прилагаются приложения:

1. Перечень должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
2. Состав совета при директоре.
3. Состав профсоюзного актива.
4. Состав комиссии по охране труда.
5. Состав комиссии по социальному страхованию.

Перечень должностей работников
МАУК «ЦБС СГО»,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день при полном рабочем времени (ст. 101, 119 ТК РФ)

Должность	Кол-во дней
Директор	8
Заведующий библиотекой	6
Заведующий отделом, заведующий сектором	5
Главный библиотекарь, библиотекарь, программист	4

Состав совета при директоре

1. Прямыкина Л.В., директор МАУК «ЦБС СГО»
2. Белоусова Л.А., заведующий Центральной городской библиотекой
3. Строкач Н.С., заведующий отделом библиотеки для детей и молодежи
4. Фарнина И.Л., заведующий отделом библиотеки №1 п. Черемухово
5. Царикович О.А., заведующий методическим сектором ЦГБ

Приложение № 3

Состав профактива

1. Келлер Елена Алексеевна, председатель профсоюза библиотечных работников
2. Фарнина Инна Леонидовна, заведующий отделом библиотеки № 1 п. Черемухово
3. Файзуллина Лариса Васильевна, заведующий отделом библиотеки №13 п. Третий-Северный

Приложение № 4

Состав комиссии по охране труда

1. Прямыкина Л.В., директор МАУК «ЦБС СГО»
2. Строкач Н.С., заведующий библиотекой для детей и молодежи
3. Царикович О.А., заведующий методическим сектором ЦГБ
4. Фарнина Инна Леонидовна, заведующий отделом библиотеки № 1 п. Черемухово

Приложение № 5

Состав комиссии по социальному страхованию

1. Можеванова И.Г., заведующий отделом библиотеки №13 п. Калья
2. Карпий М.М., заведующий сектором ЦГБ
3. Московцева Ю.В., заведующий сектором БДиМ
4. Келлер Е.А., председатель профсоюза библиотечных работников

От имени трудового коллектива:

Председатель комитета профсоюза
работников библиотек

Келлер Келлер Е.А.

«27» февраля 2024 г.

От работодателя:

Директор МАУК «Централизованная
библиотечная система СГО»



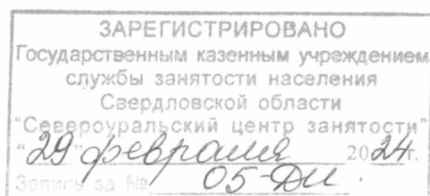
Прямичкина Л.В. Прямичкина

«27» февраля 2024 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
на 2023-2026гг.

Муниципального автономного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система
Североуральского городского округа»

Утверждено решением собрания трудового коллектива
Протокол №1 от 26 февраля 2024 года



Муниципального автономного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Североуральского городского округа» (далее – учреждение), в лице директора Прямычкиной Любови Викторовны, с одной стороны, и работники учреждения, в лице представителя трудового коллектива Келлер Елены Алексеевны, с другой стороны, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору на 2023-2026гг. далее – «Коллективный договор») о нижеследующем:

1. Раздел 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции»:

Пункт 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ, Федеральными законами «О культуре», «Об образовании», «О библиотечном деле», «О социальном развитии села», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ», иными федеральными законами, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Уставом Североуральского городского округа, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, Уставом МАУК «Централизованная библиотечная система СГО», Трехсторонним соглашением между Администрацией Североуральского городского округа и Профсоюзом работников культуры Североуральского городского округа.

Пункт 1.11. Коллективный договор на 2023-2026 годы вступает в силу с 1 июля 2023 года и действует до подписания нового Коллективного договора (но не более 3-х лет со дня вступления его в силу независимо от смены руководства, изменения структуры, состава, наименования органа управления).

2. Раздел 4 «Трудовой договор (контракт)» изложить в следующей редакции»:

Пункт 4.7. Между Работодателем и Работником может быть заключен трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной (удаленной) работе в соответствии с главой 49.1 ТК РФ. 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 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.

Пункт 4.9. Работодатель не может заключать с нанимаемым Работником письменный трудовой договор (контракт) на условиях худших, чем предусмотрено настоящим Коллективным договором и законодательством о труде (ст. 9 и ст. 56 ТК РФ).

Пункт 4.11. Введение режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при изменении по инициативе Работодателя условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ), производится по согласованию с Профкомом.

3. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

пункт 5.3. При изменении организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест в соответствии со ст. 74 ТК РФ по согласованию с Профкомом для отдельных категорий Работников вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Пункт 5.14. В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Пункт 5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График составляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 123 ТК РФ).

Пункт 5.16. По соглашению между Работником и Работодателем (руководителем структурного подразделения, где работает Работник) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (в том числе по временам года: в летний и зимний период). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4. Раздел 6 «Оплата и нормирование труда» дополнить следующим пунктом:

Пункт 6.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5. Раздел 7 «Охрана труда и здоровья» изложить в следующей редакции»:

Пункт 7.10. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, (ст. 216.1 ТК РФ) ему предоставляется на время устранения опасности другая работа по его профессии.

Пункт 7.18. Ежегодно предоставляется 1 оплачиваемый день работникам, достигшим возраста сорока лет для прохождения диспансеризации. При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года 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 такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Пункт 7.14. исключить из коллективного договора на 2023-2026гг.

6. Остальные условия коллективного договора и приложений к нему остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

7. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо устанавливается конкретная дата начала действия соглашения) и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2023-2026 годы.

Муниципального автономного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Североуральского городского округа» (далее – учреждение), в лице директора Прямычкиной Любови Викторовны, с одной стороны, и работники учреждения, в лице представителя трудового коллектива Келлер Елены Алексеевны, с другой стороны, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору на 2023-2026гг. далее – «Коллективный договор») о нижеследующем:

1. Раздел 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции»:

Пункт 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ, Федеральными законами «О культуре», «Об образовании», «О библиотечном деле», «О социальном развитии села», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ», иными федеральными законами, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Уставом Североуральского городского округа, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, Уставом МАУК «Централизованная библиотечная система СГО», Трехсторонним соглашением между Администрацией Североуральского городского округа и Профсоюзом работников культуры Североуральского городского округа.

Пункт 1.11. Коллективный договор на 2023-2026 годы вступает в силу с 1 июля 2023 года и действует до подписания нового Коллективного договора (но не более 3-х лет со дня вступления его в силу независимо от смены руководства, изменения структуры, состава, наименования органа управления).

2. Раздел 4 «Трудовой договор (контракт)» изложить в следующей редакции»:

Пункт 4.7. Между Работодателем и Работником может быть заключен трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной (удаленной) работе в соответствии с главой 49.1 ТК РФ. 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 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.

Пункт 4.9. Работодатель не может заключать с нанимаемым Работником письменный трудовой договор (контракт) на условиях худших, чем предусмотрено настоящим Коллективным договором и законодательством о труде (ст. 9 и ст. 56 ТК РФ).

Пункт 4.11. Введение режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при изменении по инициативе Работодателя условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ), производится по согласованию с Профкомом.

3. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

пункт 5.3. При изменении организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест в соответствии со ст. 74 ТК РФ по согласованию с Профкомом для отдельных категорий Работников вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Пункт 5.14. В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Пункт 5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График составляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 123 ТК РФ).

Пункт 5.16. По соглашению между Работником и Работодателем (руководителем структурного подразделения, где работает Работник) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (в том числе по временам годам: в летний и зимний период). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4. Раздел 6 «Оплата и нормирование труда» дополнить следующим пунктом:

Пункт 6.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5. Раздел 7 «Охрана труда и здоровья» изложить в следующей редакции»:

Пункт 7.10. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, (ст. 216.1 ТК РФ) ему предоставляется на время устранения опасности другая работа по его профессии.

Пункт 7.18. Ежегодно предоставляется 1 оплачиваемый день работникам, достигшим возраста сорока лет для прохождения диспансеризации. При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года 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 такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Пункт 7.14. исключить из коллективного договора на 2023-2026гг.

6. Остальные условия коллективного договора и приложений к нему остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

7. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо устанавливается конкретная дата начала действия соглашения) и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2023-2026 годы.

От имени трудового коллектива:

Председатель комитета профсоюза
работников библиотек

Келлер Келлер Е.А.

«27» февраля 2024 г.

От работодателя:

Директор МАУК «Централизованная
библиотечная система СГО»



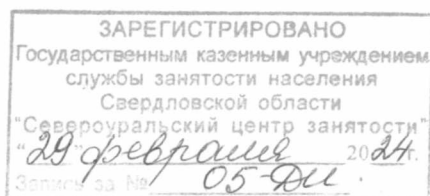
Прямичкина Л.В. Прямичкина

«27» февраля 2024 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
на 2023-2026гг.

Муниципального автономного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система
Североуральского городского округа»

Утверждено решением собрания трудового коллектива
Протокол №1 от 26 февраля 2024 года



Муниципального автономного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Североуральского городского округа» (далее – учреждение), в лице директора Прямычкиной Любови Викторовны, с одной стороны, и работники учреждения, в лице представителя трудового коллектива Келлер Елены Алексеевны, с другой стороны, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору на 2023-2026гг. далее – «Коллективный договор») о нижеследующем:

1. Раздел 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции»:

Пункт 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ, Федеральными законами «О культуре», «Об образовании», «О библиотечном деле», «О социальном развитии села», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ», иными федеральными законами, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Уставом Североуральского городского округа, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, Уставом МАУК «Централизованная библиотечная система СГО», Трехсторонним соглашением между Администрацией Североуральского городского округа и Профсоюзом работников культуры Североуральского городского округа.

Пункт 1.11. Коллективный договор на 2023-2026 годы вступает в силу с 1 июля 2023 года и действует до подписания нового Коллективного договора (но не более 3-х лет со дня вступления его в силу независимо от смены руководства, изменения структуры, состава, наименования органа управления).

2. Раздел 4 «Трудовой договор (контракт)» изложить в следующей редакции»:

Пункт 4.7. Между Работодателем и Работником может быть заключен трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной (удаленной) работе в соответствии с главой 49.1 ТК РФ. 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 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.

Пункт 4.9. Работодатель не может заключать с нанимаемым Работником письменный трудовой договор (контракт) на условиях худших, чем предусмотрено настоящим Коллективным договором и законодательством о труде (ст. 9 и ст. 56 ТК РФ).

Пункт 4.11. Введение режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при изменении по инициативе Работодателя условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ), производится по согласованию с Профкомом.

3. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

пункт 5.3. При изменении организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест в соответствии со ст. 74 ТК РФ по согласованию с Профкомом для отдельных категорий Работников вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Пункт 5.14. В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Пункт 5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График составляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 123 ТК РФ).

Пункт 5.16. По соглашению между Работником и Работодателем (руководителем структурного подразделения, где работает Работник) ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (в том числе по временам года: в летний и зимний период). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4. Раздел 6 «Оплата и нормирование труда» дополнить следующим пунктом:

Пункт 6.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5. Раздел 7 «Охрана труда и здоровья» изложить в следующей редакции»:

Пункт 7.10. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, (ст. 216.1 ТК РФ) ему предоставляется на время устранения опасности другая работа по его профессии.

Пункт 7.18. Ежегодно предоставляется 1 оплачиваемый день работникам, достигшим возраста сорока лет для прохождения диспансеризации. При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года 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 такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Пункт 7.14. исключить из коллективного договора на 2023-2026гг.

6. Остальные условия коллективного договора и приложений к нему остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

7. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо устанавливается конкретная дата начала действия соглашения) и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2023-2026 годы.