УТВЕРЖДЕН:
Общим собранием коллектива
от «11» апреля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
о социально-трудовых отношениях в МКУ «Верхневилюйская МЦБС» на 2024-2026 годы

РАЗДЕЛ 1.
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное казенное учреждение «Верхневилюйская межпоселенческая централизованная библиотечная система», в лице директора Петровой Наталии Кирилловны, именуемого далее «Работодатель» и работники муниципального казенного учреждения «Верхневилюйская межпоселенческая централизованная библиотечная система» (далее – Работники), представителем которых является профсоюзный комитет библиотеки, в лице председателя профсоюзного комитета Егоровой Марии Пантелеймоновны, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), регулирующих отношения в сфере труда, занятости и социальных гарантий работников, содержащими нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в организации, и заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы труда.

1.4. Коллективный договор распространяется:

- на всех работников организации, в том числе на работодателя, на работников всех структурных подразделений, включая работников Профсоюзного комитета;

- на работников – членов профсоюза в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств Профсоюзного комитета;

- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части специально оговоренных льгот).

Нормы коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы труда, обязательны для применения во всех структурных подразделениях организации.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) на срок не более трех лет (с корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства, в порядке, предусмотренном для его заключения).

1.6. Договаривающиеся стороны, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.7. При ведении коллективных переговоров при подготовке и заключении коллективного договора Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников, представляющим интересы работников по вопросам труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений**.**

1.8. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами Работников, принятыми в соответствии с его полномочиями.

- знакомить Работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе администрации библиотеки;

- представлять интересы работников – членов профсоюза при их обращениях в комиссию по трудовым спорам по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива Работников.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам службы занятости необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

РАЗДЕЛ 2.
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.
ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и стимулирования труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, улучшать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.2.2. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.3. создать условия для роста эффективности труда, освоения передового опыта и новых технологий;

2.2.4. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются трудовым договором (ст. 196 ТК);

2.2.5. осуществлять мероприятия, направленные на организацию отдыха и досуга работников культуры;

2.2.6. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей, о выполнении обязательств по коллективному договору;

2.2.7. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.8. оплату труда производить согласно утвержденных, в установленном порядке, отраслевой системы оплаты труда в месяц два раза;

2.2.9. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.10. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.11. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.12. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности МКУ «Верхневилюйская межпоселенческая централизованная библиотечная система» возобновлением и развитием соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения лучших работников;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3. представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4. добиваться от работодателя приостановки (отмены) приказов, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

2.3.5. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.6. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя;

2.3.7. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.8. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и

приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности, улучшению качества труда, осуществлять самообразование в своей профессии, использовать передовой опыт;

2.4.4. беречь имущество работодателя;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование учреждения;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории Работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. эффективно использовать оборудование, экономно и рационально использовать материалы, энергию, канцтовары, средства библиотечной техники и другие материальные ресурсы;

2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации;

2.4.11. нести материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с ТК, порядке и на условиях, оговоренных в настоящем коллективном договоре;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;

2.6.4. по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.5. вносить по этим и другим вопросам в администрацию работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.6.6. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.7. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, установленный условиями коллективного договора (для соответствующих категорий работников, оплачиваемый ежегодный отпуск);

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.10. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.11. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.12. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ 3.
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой стороны (ст. 67 ТК).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональными и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК);

3.2.3. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения финансирования со стороны Учредителя;

3.2.4. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) лица предпенсионного возраста (за 2 года по пенсии);

б) высококвалифицированные специалисты, проработавшие в учреждении более 10- 15 лет (по соглашению);

в) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

г) инвалиды боевых действий по защите Отечества;

е) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов

первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы.

3.2.5. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях;

а) приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

б) выявлять возможности перемещений работников внутри учреждения по трудовой необходимости;

в) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

г) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;

3.2.6. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.7. заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

3.2.8. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК);

б) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

в) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного Работодателя;

д) одиноких родителей, имеющих детей до 14-летнего возраста;

е) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

3.3.2. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюзов (ст. 373 ТК);

3.3.3. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.4. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 4.
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 36 часов (женщины), 40 часов (мужчины) в неделю.

4.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (*приложение №*1).

4.3. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня *(Приложение №5)* на части в случаях особого характера труда, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 105 ТК).

4.4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем *(приложение №4)* утверждается Работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5. К работе в выходные и праздничные дни привлекаются работники, занимающие должности, согласно перечня, прилагаемого к настоящему коллективному договору.

РАЗДЕЛ 5.
ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК);

б) за ненормированный рабочий день *(приложение №)* (ст. 119 ТК);

в) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК);

г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК);

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском;

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.7.1. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

а) работающим пенсионерам по возрасту – 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой - 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 3 календарных дней, юбилярам – до 3 календарных дней (ст. 128 ТК).

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику из расчета: + основной оплачиваемый отпуск продолжительностью – 28 календарных дней.

– за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дней

– за ненормированную, специфическую работу руководителям и специалистам учреждений культуры (согласно перечню в Приложении №) – 12 календарных дней

– водителям, охранникам, техперсоналу – 8 календарных дней (ст.113,115,116,119 ТК)

5.9. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.10. По производственной необходимости допускается отзыв из очередного отпуска или дополнительного отпуска:

– при ремонтных и восстановительных работах;

– при замене другого работника (по болезни работника или его увольнении).

5.11. Работодатель, в рамках предусмотренных в бюджетной смете учреждения финансовых средств, оплачивает работнику проездные в отпуск в оба конца один раз в два года.

5.12. Женщинам устанавливается 36 часовая рабочая неделя, при

этом зарплата оплачивается полностью, как при полной неделе (ст.320 ТК).

5.13. Предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц;

5.14. Работающим инвалидам I-II групп устанавливается 35 часовая рабочая неделя, при этом зарплата оплачивается полностью как при полной неделе (ст.92 ТК).

5.14. Профсоюз:

5.14.1. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 12 Закона РФ «О профессиональных союзах» осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашения.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

5.14.2. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждений.

5.14.3. Принимает участие в расследовании несчастных случаев.

5.14.4. Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию объектов учреждений в качестве независимых экспертов.

5.14.5. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда при осуществлении указанных полномочий, взаимодействует с органами исполнительной власти и органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

5.14.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

5.14.7. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

5.14.8. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

РАЗДЕЛ 6.
ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

6.2. Оплата труда рабочих производится на основе Положения об оплате труда и Положения о премировании, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №) ст.ст. 135, 143 ТК).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного республиканским трехсторонним соглашением.

6.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК).

Установить размер доплат работникам:

- за работу в специальном режиме в т.ч. ночную смену – не менее 25% оклада;
- за вредные условия труда уборщицам и переплетчику– 10%;
- за отсутствие коммунальных и бытовых условий – 10% техперсоналу (уборщицам); 5% - остальным работникам.

6.4.1. Работодатель обязуется:

а) выплачивать ежемесячную премию и вознаграждение по итогам работы за квартал, год согласно Положения о премировании (приложение №);

б) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Стороны договорились выплату заработной платы производить конкретно в следующие сроки:

Дата выплаты зарплаты
I половина – 20-го числа текущего месяца
II половина – 5-го числа последующего месяца

г) извещать в форме расчетного листка в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (квиток).

д) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы по вине работодателя выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

РАЗДЕЛ 7.
ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комитеты (комиссии) по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.2.2. обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.2.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

7.2.4. организовать в пределах средств, предусмотренных в бюджетной смете учреждения проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212 ТК);

7.2.5. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета (ст. 212 ТК);

7.2.6. создать фонд охраны труда согласно утвержденным Правительством РС(Я) социальным нормативам (0,2% от ФОТ).

РАЗДЕЛ 8.
СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы за счет работодателя:

8.1.1. выделять ежегодно средства для поощрения по номинациям звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положениями конкурса;

8.1.2. поощрять за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 10 лет в связи с:

- 50-летием 20.000 (двадцать тысяч) рублей, после пенсионного возраста каждые 5 лет по 10.000 (десять тысяч) рублей.

8.1.3. предоставлять работнику, по его заявлению, дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск, в случаях:

- собственная свадьба – 3 к.д.;
- свадьба детей – 3 к.д.;
- смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) – 5 к.д.;
- рождение детей – 1 к.д.;
- первого сентября первоклассника и выпускника школы – 1 к.д.;
- сбор урожая – 1 к.д.;
- сбор ягод, сезон охоты – 2 к.д.;
- по направлению 2 к.д. к месту лечения

8.1.4 оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при представлении свидетельства;

б) при рождении ребенка (отцу или матери);

в) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);

8.2. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях;

8.3. Работник имеет право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов себя и 2 иждивенцев либо ребенка-студента очника до 23 лет при предоставлении справки с учебного заведения.

В том случае если работник является опекуном (попечителем) или приемным родителем, он имеет право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов себя и 2 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся под его опекой (попечительством) при совместном использовании отдыха ребенка и опекуна (попечителя), приемного родителя, являющегося работником Администрации.

Статус иждивенца – супруга (-и) будет подтверждаться соответствующей справкой с местного центра занятости.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Оплата проезда в отпуск и обратно выплачивается работнику авансом за три дня до начала отпуска, исходя из примерной стоимости

проезда, на основании личного заявления работника. Разница фактически израсходованных и оплаченных авансом средств на проезд производится по возвращении из отпуска на основании представленных документов.

При выезде в отпуск на личном автотранспорте (в том числе, принадлежащем супругу) производится оплата стоимости горючего, согласно норме расхода на данную марку автомобиля при наличии отметки в отпускном удостоверении в конечном пункте следования, но не выше стоимости проезда авиатранспортом.

8.4. Администрация предоставляет работникам, проходящим диспансеризацию, два оплачиваемых дней отдыха.

РАЗДЕЛ 9.
ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Саха (Якутия), Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзный комитет администрации МКУ «Верхневилюйская межпоселенческая централизованная библиотечная система» в лице председателя профкома и его представителей единственным полномочным представителем работников.

9.2. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно, по письменным заявлениям работников, безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда;
- оказывать содействие профорганизации, Профсоюзному комитету в их деятельности (статья 377 ТК РФ);
- гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;
- обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации организации, в комиссии по трудовым спорам;
- предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при

проведении профсоюзов) за счет средств организации;

- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств организации;

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;
- предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
- информировать Работодателя о нарушениях им условий Коллективного договора, отраслевого и других соглашений, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;
- не допускать ситуацию не перечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд, для решения вопроса по их перечислению.

Раздел 10.
ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

10.1.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

10.1.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

10.1.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации;

10.1.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора, то Работодатель, Работники или их представители вправе принять меры защиты интересов организации, трудовых прав в соответствии с положениями Трудового кодекса.

Раздел 11.
КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

11.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

11.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за I и III кварталы с информацией Работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

11.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

Раздел 12.
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 4 года.

Он вступает в силу со дня подписания.

12.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

12.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

12.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.6. Работодатель обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

Коллективный договор принят на общем собрании первичной профсоюзной организации МКУ «Верхневилюйская межпоселенческая централизованная библиотечная система» 25 февраля 2022 года.

Представитель Работодателя:	**Представитель работников**
Директор МКУ «ВВМЦБС»:	**Председатель профкома работников МКУ «ВВМЦБС»:**
_____Петрова Н.К.	**_____ Егорова М.П.**
МП	МП

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда;
3. Положения о премировании;
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим;
5. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня и должностей работников, привлекаемых к работе в праздничные и выходные дни;
6. Положение о стимулировании работников МКУ «ВВМЦБС» на повышение качества и результативности труда;
7. Положение о порядке проведения аттестации работников МКУ «ВВМЦБС».