
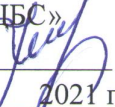


Представитель работников
МАУК Белоярского района
«Белоярская ЦБС»
Старикова Т.В. 
« 25 » мая 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

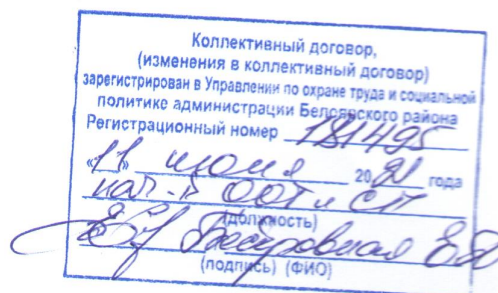
Директор МАУК Белоярского
района «Белоярская ЦБС»
Воробьева Н.Н. 
2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками
муниципального автономного учреждения культуры
Белоярского района
«Белоярская централизованная библиотечная система»

с 25 мая 2021 года по 24 мая 2024 года



СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН	4
Раздел 3. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	6
Раздел 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	9
Раздел 5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ	10
Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10
Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ	14
Раздел 8. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА	16
Раздел 9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....	17
Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	18
Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	18
Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	19

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
БЕЛОЯРСКОГО РАЙОНА
«БЕЛОЯРСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»
на 2021-2024 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении культуры Белоярского района «Белоярская централизованная библиотечная система» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, пожарной безопасности, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- от работников учреждения в лице их представителя - **Старикова Татьяна Викторовна**;
- от работодателя в лице его представителя – директор **Воробьева Наталья Николаевна** (далее – работодатель).

1.5. Настоящий коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения социальных и трудовых гарантий работников;
- создания благоприятных условий деятельности работодателя;
- направлен на выполнение требований трудового законодательства Российской Федерации;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.6. Работодатель признает Старикову Т.В., полномочным представителем работников учреждения (далее – представитель работников) по всем условиям коллективного договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства Российской Федерации.

1.8. Представитель от работников обязуется разъяснять остальным работникам учреждения положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, должностные инструкции и т.п.).

1.10. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников учреждения по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевыми соглашениями, заключенными на всех уровнях, настоящим коллективным договором.

1.11. Трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Коллективный договор не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот (при наличии средств для их обеспечения).

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения Коллективного договора. Работодатель отчитывается о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива два раза в год и действует не более трех лет с момента подписания сторонами.

1.17. Все положения настоящего коллективного договора, а также разъяснения к ним, имеют силу в течение срока действия коллективного договора.

Раздел 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Взаимные обязательства сторон коллективного договора.

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять работу работнику, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и пожарной безопасности;
- обеспечивать работников необходимыми средствами труда для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- сотрудничать с представителем работников в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.1.2. Работники обязуются:

- добросовестно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- обеспечивать сохранность информации, ставшей им известной в результате своей профессиональной деятельности в соответствии с действующим законодательством;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- содержать своё рабочее место в порядке и чистоте, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя; создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

2.1.3. Представитель работников обязуется:

- оперативно реагировать на происходящее в учреждении, используя все предоставленные законом средства и методы;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые представителем работников предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организатором коллективных действий с целью давления на работодателя.

2.1.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.1.5. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми и не запрещенными законом методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами.

Раздел 3. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются ст. 57 ТК РФ и настоящим коллективным договором и оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

3.3. Согласно Федеральному закону № 407-ФЗ от 8 декабря 2020г., «О внесении изменений в ТК РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы» трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору может быть заключено с работником, выполняющего трудовую функцию дистанционно на основании статьи 312.9 ТК РФ, которая регулирует порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

3.4. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения трудовой функции информационно-телекоммуникационных сетей.

3.5. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 491 ТК РФ.

3.6. При приеме на работу работодатель обязуется ознакомить работника с действующим уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением об оплате и стимулировании труда работников, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника.

3.7. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.8. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, но не более пяти лет, который оформляется в соответствии со ст.59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.9. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

3.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.11. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ), при этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные положением об оплате труда.

3.12. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.13. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.ст. 72-1, 72-2 ТК РФ.

3.14. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.15. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.16. При заключении трудового договора предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, согласно положения о порядке прохождения испытательного срока при приеме на работу МАУК Белоярского района «Белоярская ЦБС».

3.17. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

3.18. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

3.19. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.20. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.21. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.22. Оформление изменения условий трудового договора осуществляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.23. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.24. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

3.25. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

3.26. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3.27. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

3.28. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку **либо сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя**, другие документы, связанные с работой способом, **указанным в заявлении работника, поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя** и произвести с ним окончательный расчет.

3.29. Если по истечении срока предупреждения об увольнении, трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.30. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в соответствии со ст.81 ТК РФ в случаях:

- ликвидации учреждения;
- сокращения численности или штата работников учреждения;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником, без уважительных причин, трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.31. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя, (за исключением случая ликвидации учреждения), в период его временной нетрудоспособности, пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ), беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст.261 ТК РФ), а также несовершеннолетних работников (ст. 269 ТК РФ).

Раздел 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель, с учетом мнения работников, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития.

4.3. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с перспективным планом.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст. 173 – 176 ТК РФ).

Раздел 5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять работников учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 трудовым кодексом Российской Федерации).

5.2. Уведомление должно содержать перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 трудовым кодексом Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами по результатам культурно-просветительской деятельности.

5.3.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

6.2. Всем работникам, **включая работников, работающих в дистанционном режиме**, предоставляются выходные дни (еженедельный отдых). При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня в неделю. Выходные дни для всех категорий работников определены правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

6.3. В течение учетного периода (месяца), каждый сотрудник, **включая работающих в дистанционном режиме**, должен отработать установленную норму рабочего времени и иметь соответствующее время на отдых. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов (40 часов для мужчин и 36 часов для женщин в неделю).

6.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков доводится до сведения работникам под роспись.

6.7. О времени начала отпуска работник должен быть извещен путем издания приказа об отпуске не позднее, чем за две недели до его начала.

6.8. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст. 124-125 ТК РФ).

6.9. При наличии финансовых возможностей, по усмотрению администрации, а также возможностей обеспечения работой сотрудников учреждения часть основного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по личному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.10. В соответствии с действующим законодательством ежегодный основной оплачиваемый отпуск административным и служащими работникам устанавливается 28 календарных дней.

6.11. Кроме ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня. (ст.321 ТК РФ).

6.12. По соглашению между работником и работодателем допускается разделение отпуска на части, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

6.13. Работник имеет право на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон, а также отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

6.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

6.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам учреждения, работники при необходимости эпизодически могут привлекаться по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.16. Продолжительность дополнительного отпуска работникам учреждения составляет:

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день

Ед.изм. – календарные дни

№ п.п	Наименование должностей	За ненормированный рабочий день
1	Директор	7
2	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	4
3	Главный бухгалтер	4
4	Программист	4
5	Юрисконсульт	4
6	Экономист	4
7	Заведующий отдела комплектования	4
8	Заведующий отдела маркетинга, рекламы и массовой работы	4

9	Заведующий информационно-методического отдела	4
10	Заведующий социокультурного отдела	4
11	Заведующий отдела обслуживания Центральной районной библиотеки	4
12	Заведующий Детской библиотекой	4
13	Заведующий Юношеской библиотекой им.А.Н.Ткалуна	4
14	Ведущий методист отдела маркетинга, рекламы и массовой работы	4
15	Методист отдела маркетинга, рекламы и массовой работы	4
16	Методист социокультурного отдела	4
17	Методист информационно-методического отдела	4
18	Библиограф отдела маркетинга, рекламы и массовой	4

6.17. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

6.18. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6.19. В случае переноса, либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.20. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.21. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по письменному заявлению работника предоставляется:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

6.22. В соответствии с требованиями ст. 128 ТК РФ Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней.

6.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска, определенные настоящим коллективным договором и законодательством.

6.24. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск (в календарных днях) без сохранения заработной платы в связи:

- с рождением ребенка в семье близким родственникам (мужьям, бабушкам, дедушкам) - 1 день;
- с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;

- с регистрацией брака самого работника - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы детей работника - 3 дня.

6.25. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ:

- в связи со смертью близких родственников (супруги, супруга, ребенка, отца, матери, родных братьев или сестер, бабушки, дедушки) - 3 дня;

6.26. Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником.

6.27. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего, среднего, начального - профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, независимо от организационно-правовых форм по очной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, в порядке, установленном статьями 173-177 ТК РФ. Указанные гарантии предоставляются работнику при получении образования соответствующего уровня впервые.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. Работодатель обязуется предоставлять Работникам следующие льготы и компенсации:

- перечислять своевременно и в полном объеме страховые взносы в фонд Социального страхования;
- перечислять своевременно и в полном объеме страховые взносы в управления Пенсионного фонда РФ в соответствии с положениями Федерального закона РФ от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;
- оплачивать услуги банка в области расчетов с использованием банковских карт, предоставленных сотрудникам организации.

7.2. В соответствии с трудовым законодательством за работником, работающим дистанционно (удаленно) сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы. Согласно части 3 статьи 312.1 ТК РФ трудовая функция работника не изменяется, временно меняется режим его работы.

7.3. На основании Решения Думы Белоярского района от 08.06.2006 N 42 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Белоярском районе финансируемых из бюджета Белоярского района», предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом общественного пассажирского транспорта (за исключением такси), личным транспортом, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 10 килограммов.

В случае поездки работником в отпуск за пределы Российской Федерации воздушным транспортом по туристической путевке, расходы на проезд компенсируются в размере 80% от среднего тарифа, определенного расчетным путем на основании представленных работником справок, при этом общий размер компенсации расходов на проезд не может составлять более 60% от стоимости туристского продукта. В случае если регулярные рейсы из российского аэропорта фактического вылета до аэропорта прилета за пределами Российской Федерации (и обратно) не выполняются, работнику следует представить справки, о стоимости перелета из российского аэропорта, являющегося ближайшим к аэропорту фактического вылета, из которого осуществляются регулярные рейсы, до аэропорта прилета за пределами Российской Федерации (и обратно).

7.3.1. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в организации. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

7.3.2. В дальнейшем у работника организации возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в данной организации - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

7.3.3. Право на компенсацию указанных расходов у лиц, находящихся в отпуске по уходу за детьми, числящихся в списочном составе организации и состоящих в трудовых отношениях, возникает одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. Данные лица имеют право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года независимо от оформления ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.4. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата к отпуску).

7.4.1. Единовременная выплата к отпуску выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для единовременной выплаты к отпуску является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска и предоставлении единовременной выплаты к отпуску.

7.4.2. Единовременная выплата к отпуску выплачивается в размере до 1,5 месячных фондов оплаты труда. Сумма единовременной выплаты к отпуску исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда работника учреждения по основной занимаемой должности по основному месту работы.

7.4.3. Предоставление единовременной выплаты к отпуску, осуществляется за счет средств утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств учреждения по фонду оплаты труда. Порядок, условия и размер единовременной выплаты к отпуску определяется положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального учреждения культуры Белоярского района «Белоярская централизованная библиотечная система», устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

7.4.4. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата к отпуску выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.4.5. Предоставление единовременной выплаты к отпуску производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.4.6. Предоставление единовременной выплаты к отпуску не зависит от итогов оценки труда работника.

7.4.7. Единовременная выплата к отпуску не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

7.4.8. Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности. Молодым специалистом считается выпускник организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 30 лет, в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор по специализации, соответствующей полученному образованию, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

7.4.9. Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.4.10. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляются за счет средств утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств учреждения по фонду оплаты труда.

7.5. Осуществляется выплата материальной помощи работнику в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) на основании приказа руководителя Учреждения при наличии личного заявления работника и копии свидетельства о смерти близкого родственника, а также копий документов, подтверждающих степень родства, в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей. Выплата материальной помощи работнику осуществляется при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда.

7.6. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Белоярского района, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Раздел 8. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. Заработная плата и премирование работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц устанавливается трудовым договором и регламентируется в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального автономного учреждения культуры Белоярского района «Белоярская централизованная библиотечная система», разработанное в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, постановлением администрации Белоярского района.

8.2. Руководство учреждения обязуется:

8.2.1. Выплачивать заработную плату работникам 2 раза в месяц на расчетный счет банковской карты: за первую половину месяца- 25-го числа, за вторую половину месяца- 10-го числа каждого месяца.

8.2.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1,2,6, ст. 136 ТК РФ).

8.3. Осуществлять выдачу расчетных листов по начисленной заработной плате работникам до 10 числа каждого месяца.

8.4. При прекращении трудового договора, выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, выплачиваются в день увольнения.

8.5. Работнику, выполнявшему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

8.5.1. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

8.6. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законодательством.

8.7. Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам не осуществляется сотрудникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3-х лет, лицам, работающим по срочному трудовому договору до 3-х месяцев.

Раздел 9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ. ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

9.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда для работников в соответствии с требованиями охраны труда, правом работников учреждения на здоровые и внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.1.1. В связи с этим работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

9.1.2. Работодатель:

- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- назначает ответственного за охрану труда и пожарную безопасность.

9.2. Ответственный за охрану труда и пожарную безопасность:

- проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, противопожарной охране, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- организывает проверку знаний работников по охране труда один раз в год.
- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.3. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

9.4. Работодатель:

- проводит специальную оценку условий труда.
- сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- проводит своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

9.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.6. Проведение мероприятий направленных на профилактику ВИЧ/СПИДА на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией в соответствии с ключевыми принципами рекомендаций МОТ 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200) и свода практических правил международной организации труда (МОТ) по вопросам «ВИЧ/СПИД и сфера труда»:

Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

9.6.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников в учреждении проводится информационная кампания, которая включает:

- размещение информационных материалов по ВИЧ-инфекции на стенде учреждения;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда, в программы обучения по охране труда.

9.6.2. 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.

9.6.3. 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.

9.6.4. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны договорились, что:

-Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет по социальной политике администрации Белоярского района.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями.

11.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

11.5. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально - экономическим проблемам и задачам учреждения.

11.6. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора.

11.7. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и по итогам года стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

11.8. Стороны рассматривают в трехнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.9. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.10. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ.

11.11. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

12.3. При смене формы собственности 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.

12.4. При ликвидации МАУК Белоярского района «Белоярская централизованная библиотечная система» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидационных процедур (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

12.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

12.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором МАУК Белоярского района «БЦБС».

12.8. Стороны пришли к соглашению, что внесение изменений и дополнений в коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

12.9. 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 разногласий.

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