

От работодателя:

Директор МУК «ЦБС  
Сонковского муниципального  
округа»



Зайцева Е.А. Зайцева

М.П.

25 апреля 2024 года

От работников:

Представитель ППО Сонковской  
территориальной профсоюзной организации  
работников

Корнилова

О.Г. Корнилова

М.П.

25 апреля 2024 года

Муниципальное учреждение культуры «Централизованная библиотечная система  
Сонковского муниципального округа Тверской области»  
(МУК «ЦБС Сонковского муниципального округа»)

## Коллективный договор на 2024–2027 годы

## РАЗДЕЛ 1. Общие положения

**1.1.** Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Зайцевой Елены Анатольевны (далее – работодатель) и работниками муниципального учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Сонковского муниципального округа» (далее – профсоюзный комитет), представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, Генерального соглашения, отраслевого тарифного и регионального отраслевого соглашения и распространяется на всех работников учреждения и ее структурных подразделений.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

**1.2.** Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются приложения к нему, включающие Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 2), Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства муниципального образования Сонковский муниципальный округ Тверской области (Приложение 3), Порядок премирования работников МУК «ЦБС Сонковского муниципального округа» (Приложение 4), Соглашение по охране труда (Приложение 5)

**1.3.** Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, а также дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами, Генеральным соглашением, а также отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями.

**1.4.** Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, является полномочным представительным органом работников, представляющим и защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

**1.5.** Работодатель признает первичную профсоюзную организацию учреждения, объединяющую более 50 процентов работников, в лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями.

Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения учреждения устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

**1.6.** Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений иницировавшей их стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а затем и утверждения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства.

**1.7.** Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

**1.8.** Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

**1.9.** Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях учреждения.

**1.10.** Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со статьями 371, 372 ТК РФ.

**1.11.** Работодатель обязан ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

## **РАЗДЕЛ 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

**2.1.** Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебного процесса, на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм учреждения и оплаты труда.

### **2.2. В этих целях работодатель обязуется:**

- добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное благосостояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих в соответствии с утвержденной сметой;
- обеспечивать трудовой коллектив учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 4 - ого и 19 – ого числа каждого месяца;
- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, учреждение их отдыха и досуга;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
- представлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору, а также существующих в учреждении социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т. д.);
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета, в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- 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;
- соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, Эффективных контрактов с работниками;
- учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ учреждения;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждения в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием (ст. 237 ТК РФ).

### **2.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, в том числе повышением эффективности труда, установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;

- способствовать соблюдению Внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- выступать представителями от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, а также при возникновении других производственных и социально-экономических проблем;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- участвовать в разработке положений по справедливому распределению получаемого жилья в учреждении;
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, а также локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с профкомом;
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора;
- давать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя в оговоренных ТК РФ случаях, а также представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления учреждения, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;
- вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в учреждении, требовать устранения выявленных нарушений;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении учреждения и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров, актива и членов профсоюза учреждения;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;
- реализовывать молодежную политику, направленную на поддержку молодых работников, в том числе путем включения в состав молодежных советов профсоюзов;
- осуществлять информирование работников о возможностях приобретения оздоровительных и санаторно-курортных путевок со скидкой до 20 процентов для членов профсоюза и их семей.

#### **2.4. Обязательства работников:**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по Эффективному контракту, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности предоставляемых услуг и работ, использовать передовой опыт коллег;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении;
- беречь имущество учреждения, сохранять коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- нести материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством;

– принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

– содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

– бережно относиться к инструментам и оборудованию, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы.

#### **2.5. Работодатель имеет право:**

– заключать, изменять и расторгать Эффективные контракты 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;

– создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

#### **2.6. Профсоюзный комитет имеет право:**

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

- реорганизации и ликвидации учреждения;

- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором;

– вносить по этим и другим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

– свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

#### **2.7. Работник имеет право на:**

– заключение, изменение и расторжение Эффективного контракта в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

– предоставление работы, обусловленной Эффективным контрактом;

– рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Коллективным договором;

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

– отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, с предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

– профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

– участие в управлении учреждения в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

– объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

– ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через профсоюзную организацию, а также на получение информации о выполнении Коллективного договора;

– защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом методами;

– разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

– обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **РАЗДЕЛ 3. Эффективный контракт и обеспечение занятости**

**3.1.** Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Эффективным контрактом, заключенным в письменной форме, в соответствии с ТК РФ, отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями и настоящим Коллективным договором. Эффективный контракт составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

Эффективные контракты для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров, согласовываются с профсоюзным комитетом. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной Эффективным контрактом. Условия Эффективного контракта не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями, Коллективным договором учреждения.

#### **3.2. Работодатель обязуется:**

– заключать Эффективный контракт для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

– оформлять изменения условий Эффективного контракта путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора;

– заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя;

– заключать срочные трудовые договоры, в том числе с заместителями руководителя учреждения, руководителями структурных подразделений, в соответствии с законодательством и с учетом мнения профсоюзного комитета;

– привлекать и использовать в учреждении иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа;

– выполнять условия заключенного Эффективного контракта;

– изменять Эффективный контракт лишь в случаях и порядке, предусмотренных в трудовом законодательстве;

– рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета;

– сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за два месяца;

– разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, ухудшения финансово-экономического положения учреждения, в которых не допускать ликвидации учреждения, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

– представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за два месяца, а в случае массового высвобождения работников – не позднее чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

– считать высвобождение работников массовым, если сокращается 12 или более работников в течение 120 календарных дней;

– 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:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении более 10 лет;

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет;
- работники, являющиеся членами выборных профсоюзных органов (профсоюзного комитета, ревизионной комиссии, комитета, президиума или ревизионной комиссии областной организации профсоюза);
  - расторгать Эффективный контракт с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профкома) в соответствии со статьями 373 и 374 ТК РФ;
  - использовать с учетом мнения профкома внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:
    - отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
    - ограничить прием иностранной рабочей силы;
    - приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
    - выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
    - 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;
    - расторгать Эффективные контракты в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;
      - не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
      - предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее шести часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством;
      - заключать Договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;
      - не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии учреждения отдельные категории работников в соответствии с законодательством;
      - разработать, принять и обеспечить выполнение программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание на:
        - сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
        - упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств учреждения при наличии финансирования;
        - внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
        - увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в учреждение и через центр занятости;
        - обеспечить меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями;
        - обеспечить выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, в соответствии с законодательством.

### **3.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении Эффективных контрактов с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем Эффективных контрактов с работниками – членами профсоюза;
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением Эффективных контрактов;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;
- принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

#### РАЗДЕЛ 4. Рабочее время

- 4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю.
- 4.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем (администрацией), с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых статьями 97, 99 ТК РФ.
- 4.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в части 2 статьи 113 ТК РФ, с учетом мнения профкома и по письменному распоряжению работодателя, а также в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.5. Табель учета фактически отработанного рабочего времени ведется в рабочих часах.

#### РАЗДЕЛ 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска до пяти календарных дней.

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

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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.

5.8. Работникам учреждения по их письменному заявлению предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни сверх установленных законодательством с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- работникам, проработавшим в учреждении от 1 года до 3 лет – 2 календарный день в году;
- работникам, проработавшим в учреждении от 3 лет до 5 лет, – 3 календарных дня в году;
- работникам, проработавшим в учреждении 5 лет и свыше – 5 календарных дня в году.

Дата предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней согласовывается с работодателем.

Не использованные в текущем году дополнительные оплачиваемые выходные дни на следующий год не переносятся.

5.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения;



- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

#### **5.10. Оплата отпусков:**

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

### **РАЗДЕЛ 6. Оплата и нормирование труда**

**6.1.** Оплата труда работников производится на основе Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства муниципального образования Сонковский муниципальный округ Тверской области; Порядка премирования работников МУК «ЦБС Сонковского муниципального округа Тверской области» которое является неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору.

**6.2.** Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда при условии полного выполнения норм труда за ставку заработной платы.

#### **6.3. Работодатель обязуется:**

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;
- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;
- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами;
- выплачивать премию согласно Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях культуры и искусства муниципального образования Сонковский муниципальный округ Тверской области; Порядка премирования работников МУК «ЦБС Сонковского муниципального округа Тверской области» с учетом мнения профсоюзного комитета;
- производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника;
- производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;
- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 4-ого и 19-ого числа;
- извещать 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;
- форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома учреждения;
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня;
- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за два месяца;
- производить выплату заработной платы в денежной форме.

**6.4.** Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. 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.

**6.5.** Заработная плата руководителям и иным должностным лицам выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпов роста оплаты труда работников.

#### **6.6. Работодатель обязуется:**

– совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, служащих и рабочих по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ.

#### **6.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

– осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу;

– требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

– обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий Коллективного договора, соглашений;

– вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

– обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

### **РАЗДЕЛ 7. Охрана труда**

**7.1.** Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

**7.2.** Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работы. Создает и укрепляет службы охраны труда в учреждении. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Обеспечивает беспрепятственный допуск в учреждение представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в учреждении, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

#### **7.3. Работодатель обязуется:**

– запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

– организовать проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников при наличии финансирования;

– проводить поэтапно специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета;

– участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором;

– организовать государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;

– производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с действующим законодательством;

– обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета учреждения, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве и при возможности осуществлять финансирование их работы за счет учреждения;

#### **7.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

– представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

– готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условия работы в учреждении;

– контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

– осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях, по вопросам охраны труда;

– контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

– при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления учреждения, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекции труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

#### **7.5. Работник учреждения в области охраны труда обязан:**

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить периодические медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

### **РАЗДЕЛ 8. Социальная защита молодежи**

#### **8.1. Работодатель обязуется:**

- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

#### **8.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

- активно использовать нормативную правовую базу молодежной политики, решения вышестоящих профсоюзных органов с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

### **РАЗДЕЛ 9. Социальные гарантии и льготы**

#### **Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

#### **9.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;
- установить, что распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников, членов их семей, пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет.

#### **9.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в Пенсионный фонд, фонды медицинского и социального страхования;

– активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работников.

#### **РАЗДЕЛ 10. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы**

**10.1.** Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы для работников, финансируемые работодателем:

– выплата поощрения победителям конкурса «Лучший библиотечкарь года» в размере 3000,00 рублей;

– выплата поощрения за многолетний добросовестный труд, за высокие профессиональные показатели, а также в связи с памятными и юбилейными датами. Юбилейными датами работников следует считать 50, 55 (для женщин), 60 и далее через каждые 5 лет в размере 3000,00 рублей;

– выплата поощрений при присвоении почетных званий;

– предоставление работнику по его заявлению дополнительного краткосрочного оплачиваемого отпуска в случаях:

- собственная свадьба – 3 рабочих дня;
- свадьба детей – 2 рабочих дня;
- рождение ребенка – 2 рабочих дня;
- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) – 3

рабочих дня;

– оказание за счет средств материальной помощи не более двух раз в год в размере 3000,00 рублей

**10.2.** Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи работникам – членам профсоюза.

#### **РАЗДЕЛ 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

**11.1.** Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами.

**11.2.** Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

– защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

– содействия их занятости;

– ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

– соблюдения законодательства о труде;

– участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная учреждение (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом Российского профсоюза работников культуры.

**11.3.** Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации, профсоюзному комитету в их деятельности.

**11.4.** В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

– соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;

– не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

– представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню;

– безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в учреждении, помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с Коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

– предоставить возможность участия с правом решающего голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа учреждения;

– сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель бесплатно перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. Предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, в том числе не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет на представление своих интересов.

**11.5.** Предоставлять ежемесячно свободное время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением среднего заработка:

– для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением Коллективного договора и т. п.);

– на время кратковременной учебы;

– для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

**11.6.** За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом РФ.

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

**11.8.** Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев ликвидации учреждения.

## **РАЗДЕЛ 12. Заключительные положения**

**12.1.** Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного Коллективным договором.

**12.2.** Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**12.3.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного и муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

**12.4.** При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перевода прав собственности.

**12.5.** При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**12.6.** При реорганизации учреждения или смены формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

**12.7.** При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

**12.8.** Работодатель (его представители) обязан в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации,

**12.9.** Работодатель обязан в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

Коллективный трудовой договор доводится до сведения каждого работника учреждения, под роспись на листе ознакомления (приложение 1). Лист ознакомления является неотъемлемой частью Правил внутреннего трудового распорядка