|  |  |
| --- | --- |
| От Работодателя:  Директор  Муниципального учреждения культуры  «Межпоселенческая центральная библиотека»  Зимовниковского района  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.С. Казанцева  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_г. | От Работников:  Председатель  первичной профсоюзной организации Муниципального учреждения культуры «Межпоселенческая центральная библиотека»  Зимовниковского района  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Д. Бут  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_г. |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального учреждения культуры**

**«Межпоселенческая центральная библиотека»**

**Зимовниковского района**

**ИНН 6112912824**

**с 21.09.2024 по 20.09.2027**

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

в управлении по труду

министерства труда и социального

развития Ростовской области

Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Предыдущий коллективный договор действовал по 20.09.2024 г.

Зимовниковский район

**1. Общие положения.**

**Основные права и обязанности работника и работодателя**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: администрация Муниципального учреждения культуры «Межпоселенческая центральная библиотека» Зимовниковского района (МУК МЦБ Зимовниковского района), именуемая далее «Работодатель», в лице директора Казанцевой Юлии Сергеевны, и работники организации, представленные профсоюзным комитетом МУК МЦБ Зимовниковского района, именуемые далее «Профком», в лице его председателя Бут Лидии Дмитриевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасностью труда, и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать кодекс профессиональной этики и служебного поведения;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации (Приложение № 1);

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты;

1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения по охране труда и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;

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

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

- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, отраслевым соглашением и трудовыми договорами.

1.8. Работодатель и трудовой коллектив обеспечивают ежегодно к 31 декабря выполнение производственных и финансовых планов.

**2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.**

**Условия высвобождения работников**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и срочного трудового договора на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иными Федеральными законами Российской Федерации. (Ст. 58 ТК РФ);

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

2.3. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение профильным профессиям и специальностям.

2.5. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 мес. представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 месяца.

2.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ), а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- работники, члены семьи участников СВО, имеющие детей до 14 лет;  
 - председатель профсоюзного коллектива не освобожденных от основной работы;

- супруга (супруг) погибшего(умершего) ветерана боевых действий в течении 1 года с момента его гибели (смерти) при отсутствии вступления в повторный брак.

2.8. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 16 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации МУК МЦБ Зимовниковского района (ст. 261 ТК РФ).

2.9 Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

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

2.11. В целях защиты персональных данных работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Работодатель по согласованию с Профкомом вносит изменения в Положение о порядке обработки персональных данных работников МУК МЦБ Зимовниковского района.

2.12. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и условия из числа предусмотренных законодательством, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

2.13. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей (ст. 282 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. (ст. 284 ТК РФ).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей (ст. 282 ТК РФ).

2.14. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, а при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается (ст. 289 ТК РФ).

В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

2.15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключенному в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.16. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ).

2.17. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь людей, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

**3. Рабочее время**

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом. (Приложение № 1)

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников МУК МЦБ Зимовниковского района составляет 36 часов – для женщин и 40 часов – для мужчин.

3.3. В организации применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, статья 111 Трудового кодекса РФ. (Приложение № 2).

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

3.5. Предоставлять гибкий график работы, неполный рабочий день, неделя (ст. 93 Трудового кодекса РФ) по заявлению:

* беременной женщины;
* одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
* лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом, отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

**4. Время отдыха**

4.1. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

4.2. Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного часа (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и приказом.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 ч. непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин. каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при условии что хотя бы одна часть имеет продолжительность не меньше 14 дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении 6 месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 115 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.6. Предоставлять специалистам до шести месяцев отпуска за свой счет с указанием мотивации.

4.7. По заявлению сотрудника-льготника предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

Категории работников, имеющих право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№№** | **Категории работников, которые вправе претендовать на отпуск без содержания** | **Продолжительность отпуска без содержания** | **Нормативно-правовое обоснование** |
| 1 | Участники Великой Отечественной войны | До 35 календарных дней в году | абз. 2 ч. 2 ст. 128 ТК РФ |
| 2 | Работающие пенсионеры по старости (по возрасту) | До 14 календарных дней в году | абз. 3 ч. 2 ст. 128 ТК РФ |
| 3 | Родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), | До 14 календарных дней в году | абз. 4 ч. 2 ст. 128 ТК РФ |
| 4 | Работающие инвалиды | До 60 календарных дней в году | абз. 5 ч. 2 ст. 128 ТК РФ |
| 5 | Работники, которые ухаживают за членом семьи или другим родственником — инвалидом I группы | До 14 календарных дней в году | статью 263 ТК РФ |
| 6 | Работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников | До 5 календарных дней | абз. 6 ч. 2 ст. 128 ТК РФ |
| 7 | Супруги военнослужащих, если отпуск им предоставляется одновременно с мужьями (женами) и продолжительность отпусков не совпадает | Продолжительность отпуска супруга (супруги) военнослужащего | п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» |
| 8 | Совместители при превышении продолжительности ежегодного отпуска по основному месту работы по сравнению с продолжительностью отпуска, предоставляемого по совмещаемой работе | Количество календарных дней отпуска работника по основному месту работы, превышающее продолжительность отпуска по совмещаемой работе | ч. 2 ст. 286 ТК РФ |
| 9 | Сотрудники, право которых на отпуска без сохранения зарплаты предусмотрено трудовым (коллективным) договором организации | В соответствии с трудовым (коллективным) договором | абз. 7 ч. 2 ст. 128 ТК РФ |
| 10 | Ветераны боевых действий на территории СССР, России и других государств | До 35 календарных дней в году | подп. 11 п. 1 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» |
| 11 | Работники, направленные на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения | Вступительные испытания - 15 календарных дней;  итоговая аттестация на подготовительных отделениях - 15 календарных дней;  при обучении на очной форме обучения, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней, для подготовки и защиты диплома и сдачи итоговых экзаменов -четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц | ст. 173 ТК РФ |
| 12 | Работники, успешно осваивающие образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения | Вступительные испытания -10 календарных дней;  При очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации — до двух месяцев | ст. 174 ТК РФ |

При использовании отпуска без сохранения заработной платы, совокупная продолжительность которого превышает 14 календарных дней в течение рабочего года сдвигает окончание рабочего года на количество превышающих дней (ч. 2 ст. 121 ТК РФ).

**5. Оплата труда**

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда утвержденным приказом директора МУК МЦБ Зимовниковского района, которое включает условия оплаты труда, размер должностных окладов работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера по рекомендации аттестационной комиссии. (Приложение № 3)

5.2. Компенсационные и стимулирующие выплаты определяются в процентном отношении к должностным окладам или абсолютном размере.

5.3. Компенсационные выплаты.

5.3.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда, но не менее 10% и не более 50% от основного должностного заместителя.

5.3.2. При увольнении, если работник проработал 11 месяцев и более в МУК МЦБ Зимовниковского района, он получает компенсацию за полный отпуск, если менее, то пропорционально отработанному времени, с учетом использованных дней отпуска.  
 5.4. Стимулирующие выплаты.

5.4.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет при стаже работы в отрасли «Культура» устанавливается в размерах:

- от 1 года до 3 лет — 5% должностного оклада;

- от 3 до 5 лет — 10% должностного оклада;

- от 5 до 10 лет — 15% должностного оклада;

-от 10 до 15 лет---20% должностного оклада;

- свыше 15 лет — 30% должностного оклада.

Работникам, совмещающим должности по внутреннему совместительству и при совмещении должностей, выплаты по пунктам 5.4.1 выплачиваются к должностному окладу по основной должности. Работникам, занимающим должности по внешнему совместительству, выплаты по пунктам 5.4.1 выплачиваются к должностному окладу по должности совместительства.

5.4.2 Премиальные выплаты:

- премия за качество выполняемой работы;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

- премия ко Дню работника культуры (25 марта), Общероссийскому дню библиотек (27 мая).

5.5. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционные формы оплаты труда (страхование и тому подобное).

5.6. Минимальная оплата труда в организации устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка (4 и 19 числа), путем перечисления денежных средств на счета личных карт сотрудников учреждения МИР в ПАО «Сбербанк» Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы за отработанное в текущем месяце время.

5.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, правовыми актами органов местного самоуправления Зимовниковского района.

5.9. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. А время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.10. Премирование работников производится согласно Положению о премировании работников по согласованию с Профкомом. Премиальный фонд может быть увеличен сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг. (Приложение № 4).

5.11. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок. (ст. 285 ТК РФ)

5.12. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата, кроме второго высшего не профильного образования.

5.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.14. Работодатель обязан представлять выборному органу первичной профсоюзной организации, по запросу, информацию о состоянии финансирования и обеспеченности денежными средствами на выплату заработной платы.

5.15. Бухгалтерия, обслуживающая Учреждение, а именно МУК МЦБ Зимовниковского района в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ бесплатно производит удержание ежемесячных профсоюзных взносов безналичным путем на основании личных заявлений работников, являющихся членами профсоюза.

5.16. Стороны пришли к соглашению, что работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам организации в размере от 1000 до 10000 рублей, при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи со свадьбой;

- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец);

- компенсационное пособие на лечение;

- в связи с уходом на пенсию работника, проработавшего в организации не менее 15 лет;

- работникам, в связи с Днем рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет);

- в связи с рождением ребенка.

5.17. Работодатель информирует профсоюзный комитет МУК МЦБ Зимовниковского района о намечаемых изменениях существующих условий оплаты труда не менее чем за 2 месяца.

**6. Условия работы. Охрана и безопасность труда**

6.1. Работодатель и профсоюзная организация работников МУК МЦБ Зимовниковского района признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности и создание безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

6.2. Работодатель и Профком обязуются:

6.2.1. Организовывать деятельность комиссии по охране труда МУК МЦБ Зимовниковского района, созданную на паритетной основе (ст. 224 ТК РФ) из представителей работодателя и профсоюзной организации;

6.2.2. Организовывать деятельность уполномоченного лица по охране труда для осуществления профсоюзного контроля за состоянием охраны труда в подразделениях МУК МЦБ Зимовниковского района.

6.3. Работодатель обязан обеспечить в соответствии с законодательством РФ:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в работе инструментов и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-оснащение средствами коллективной защиты;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

-систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

-разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест;

- проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством, а также внеочередные медицинские осмотры работников, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров; (водитель) (ст. 212, 213 ТК РФ);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников, с учетом мнения профсоюзной организации в порядке ст. 372 ТК РФ.

6.4. Работник обязан:

- соблюдать установленные трудовым законодательством, правилами и инструкциями требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой угрожающей жизни и здоровью людей ситуации, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить ежегодно флюорографию, медицинские осмотры.

6.5. Согласно статье 226 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель выделяет средства на охрану труда в размере 0,2% от общей суммы затрат учреждения.

6.6. Рассматривать на заседаниях администрации, профкома вопросы подготовки МУК МЦБ Зимовниковского района и структурного подразделения в работе в осенне-зимний период и состояние охраны труда.

6.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.8. Обеспечить в холодное время года в рабочих помещениях, отделах нормальный температурный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями. На рабочих местах, где нормальный температурный режим не может быть обеспечен, сокращать продолжительность рабочей смены в соответствии с законодательством.

6.9. Оборудовать уголок наглядной агитацией по охране труда.

Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда осуществляется через соответствующие комиссии и уполномоченных лиц по охране труда.

Работодатель обязан обеспечить:

- необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда: по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также при получении травм в результате несчастных случаев на производстве;

- беспрепятственный допуск руководителей профсоюзного комитета, уполномоченного лица по охране труда на рабочие места в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде, условий и охраны труда предоставлением им информации и документов, необходимых для осуществления своих полномочий;

- выполнение представлений профсоюзного комитета о нарушении законодательства по охране труда в установленные законами сроки.

6.10. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

6.11. Обеспечить наличие в организации медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки компетентного работника организации.

6.12. Проводить совещания и семинары с сотрудниками по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых. Размещать на информационных стендах, интернет-страницах организации телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний.

6.13. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе

6.14. С целью привлечения работников к здоровому образу жизни использовать меры морального стимулирования:

- награждение победителей и призеров мероприятий почетными грамотами (дипломами), медалями, кубками;

- широкое освещение мероприятий и их победителей на сайте МУК МЦБ Зимовниковского района, доведение соответствующей информации до трудовых коллективов на общем собрании;

- оборудование "Уголков спортивной славы".

6.15. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ

6.16. Профсоюзная организация обязуется:

6.16.1 проводить работу по организации и проведению оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей.

6.16.2 Выделять финансовые средства:

− на культурно-массовую и спортивную работу;

− проведение праздничных мероприятий;

− оказание материальной помощи.

**7. Работа с молодёжью**

7.1. Для эффективной самореализации работников в возрасте до 35 лет (далее – молодой работник) путём расширения их возможностей Стороны пришли к соглашению осуществлять следующие меры поддержки молодых работников:

7.1.1. Работодатель обязуется:

− создавать условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодых работников, развития их потенциала;

− вовлекать молодых работников в корпоративную жизнь Работодателя, практику и информировать их о возможностях саморазвития;

− формировать целостную систему поддержки молодых работников, обладающих лидерскими навыками, инициативой и талантами;

− рассматривать вопросы о внедрении наставничества путём закрепления опытного работника – наставника (куратора) за молодым работником в первый год его работы в МУК МЦБ Зимовниковского района;

− способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых работников.

7.1.2. Профсоюзная организация обязуется:

− создавать условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путём реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов профсоюзной организации;

− направлять молодых работников – членов профсоюзной организации на повышение их квалификации в области профсоюзной деятельности;

− проводить конференции, слёты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодёжным проблемам;

− содействовать самоорганизации молодых работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

**8. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников**

8.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

8.3. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве.

8.4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

**9. Выплата пособий и компенсаций.**

**Социальные гарантии и льготы. Гарантии работникам**

9.1 В МУК МЦБ Зимовниковского района действует комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и профкома. Комиссия избирается на общем собрании работников сроком на 3 года и работает в соответствии с Положением.

9.2. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников, в рамках действующих программ диспансеризации работающих граждан, на время прохождения диспансеризации за работником сохраняется средний заработок.

9.4. Преимущественное право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;

- женщины, имеющие трех и более детей;

- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

9.5. Работникам по их письменному заявлению предоставляются дополнительные оплачиваемые дни из средств экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- 3 дня - свадьба самого работника;

- 3 дня - свадьба детей;

- 3 дня - смерть близких родственников (родителей, супругов, детей, родителей супруга (ги)) ;

- 2 дня – призыв близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключении им контракта;

− 1 день – работникам, имеющим детей первоклассников (1 сентября) и работникам выпускных классов на праздник «Последний звонок» .

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в календарных днях.

Указанный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику при стаже работы в МУК МЦБ Зимовниковского района не менее 3 лет, не имеющему дисциплинарных взысканий.

8.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимается директором МУК МЦБ Зимовниковского района на основании письменного заявления работника, директору МУК МЦБ Зимовниковского района — по решению Отдела культуры Администрации Зимовниковского района (Приложение № 5).

8.7. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, по уходу за заболевшими членами семьи, на срок по заключению органов здравоохранения.

8.8. Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, администрация предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации статьи 173-177.

**9. Пенсионное страхование, пенсионное обеспечение. БУХГАЛТЕРИЯ**

9.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

9.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование.

9.3. Производить своевременную регистрацию в системе персонифицированного учета работников.

9.5. Своевременно предоставлять в органы Пенсионного и социального страхования России, достоверные индивидуальные сведения о страховом стаже и уплаченных страховых взносах.

9.6. Проводить разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства, формирования и защиты, пенсионных прав застрахованных лиц, реализации ими пенсионных прав.

9.7. По запросу информировать членов трудового коллектива о состоянии уплаты страховых взносов в ПФР.

**10. Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. Работодатель предоставляет соотве6тсвующее помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций), а также освобождает работников (делегатов), на время их участия в данных собраниях (конференциях), от основной работы с сохранением среднего заработка.

10.2. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права производится работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

10.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод, изменение существенных условий трудового договора, а также увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комиссиях по охране труда допускаются только с предварительного согласия соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.4. Члены профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии), представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (не менее 8 часов в месяц, председатель первичной профорганизации – не менее 16 часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время профсоюзной учебы.

10.5. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

10.6. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются работодателем.

10.7. Работодатель предоставляет соответствующему выборному профсоюзному органу бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 рабочих дней после получения, соответствующего запрос.

10.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

**11. Заключительные положения**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с 21.09.2024 по 20.09.2027. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.8. Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (минтруд области). Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

**Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МУК МЦБ Зимовниковского района.

2. Соглашение по охране труда.

3. Положение об оплате труда работников МУК МЦБ Зимовниковского района.