От работодателя

Директор МАУК «Межпоселенческая центральная

.Колосова

От работников

Выборный орган первичной профсоюзной организации работников культуры Новгородского района в лице Председателя

С.В.Клишина

*13 1>Ъ' ЗьЛ*

Коллективный договор

• т

Муниципального автономного учреждения  
культуры  
«Межпоселенческая центральная библиотека

2022-2024 гг.Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

' ' ■

7 Л ■ '

Регистрационный №/ ; ' от <</Г» Л яЛ.2022т

кон гроля

**1. Общие положения.**

1. Настоящий коллективный договор (далее КД) заключен между работодателем и работниками и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении культуры «Межпоселенческая центральная библиотека». КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных профессиональных интересов работников Муниципального автономного учреждения культуры «Межпоселенческая центральная библиотека» (далее МАУК «МЦБ») и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, включая соглашения.
2. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

* Сторонами коллективного договора являются:
* От работников Муниципального автономного учреждении культуры «Межпоселенческая центральная библиотека» - Выборный орган первичной профсоюзной организации работников культуры Новгородского района в лице Председателя С.В.Клишиной (далее по тексту «Представитель»);
* директор Муниципального автономного учреждения культуры «Межпоселенческая центральная библиотека», действующего на основании Устава в лице Колосовой С.В. - (далее по тексту «Работодатель»).

1. Действие настоящего КД распространяется на всех работников МАУК «МЦБ» в том числе на директора МАУК «МЦБ».
2. Работодатель признает Представителя работников, имеющего право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор. Все основные вопросы трудовых втнвшений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем, с учетом финансово - экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
3. Представитель от работников гарантирует защиту в случае нарушения законодательства со стороны работодателя и его представителей для членов профсоюза и работникам, не являющихся членами профсоюза.
4. Стороны признают, что экономическое развитие МАУК «МЦБ» и благополучие членов коллектива взаимосвязаны, и, следовательно, гот заинтересованы в поддержании самых тесных деловых партнерских отношений, в случае возникновения конфликтных ситуаций они будут разрешаться посредством прямых и открытых переговоров.
5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между Работодателем и выборным Представителем работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективногодоговора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.
6. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.
7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.
8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.
9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий КД (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2022-2024 гг.
2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.
3. Представитель от работников обязуется разъяснить работникам положения КД, содействовать его реализации.
4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.
5. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
8. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально - экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

**2.Общие обязательства работодателя, Представителя работников.**

1. Стороны признают, что выполнение КД в полном объеме может быть достигнуто только совместными действиями сторон.
2. Работодатель обязуется:

* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, других соглашений, трудовых договоров;
* не разглашать и принимать меры по защите обрабатываемых персональных данных работников МАУК «МЦБ»;
* обрабатывать персональные данные только с письменного согласия работников МАУК «МЦБ»;
* представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* при приеме на работу ознакомить работника с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Уставом МАУК «МЦБ», иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;
* предоставлять работникам рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда и отвечающее требованиям охраны труда;
* обеспечить работников оборудованием, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (ст. 163 ТК РФ);
* выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, КД, Правилами внутреннего распорядка, трудовым договором;
* предоставлять работникам возможность отдыха, обеспечиваемого установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* обеспечить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами, КД;
* создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст.189ТК РФ);
* обеспечить право работников на ведение коллективных переговоров, заключение договора, а также на индивидуальные и коллективные споры, в порядке, установленном ТК РФ и настоящим КД;
* предоставлять Представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроля за его выполнением;
* своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявлении нарушений и законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего КД, принимать меры по их устранению;
* проводить консультации, согласования, учитывать мнения Представителя работников по принимаемым локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, затрагивающим трудовые, социально-экономические гарантии работников по КД (ст.8,53,400 ТК РФ);
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке и размере установленном федеральными законами, настоящим КД;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которыеустановлены ТК РФ, Федеральными законами, иными нормативными актами и КД;
* обеспечивать стабильное финансовое положение, сохранность имущества МАУК «МЦБ»;
* обеспечивать соблюдение социальных гарантий работникам МАУК «МЦБ» (ст.22 ТК РФ);
* принимать меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников.

1. Представитель работников обязуется:

* представлять и защищать права и интересы работников МАУК «МЦБ» по социально-­трудовым вопросам;
* содействовать эффективной работе МАУК «МЦБ»;
* нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и Охраны труда, на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
* содействовать организации и проведению трудового соревнования, профессиональных конкурсов, моральному и материальному поощрению лучших работников;
* принимать участие в управлении МАУК «МЦБ» в предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами и КД формах;
* вести коллективные переговоры, заключать и контролировать выполнение КД, содействовать разрешению индивидуальных и коллективных споров;
* защищать законные права и интересы работников;
* контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, других нормативных правовых актов, других соглашений, настоящего КД, вносить предложения об отмене, приостановке действий или внесения изменений в решения Работодателя или его представителей, нарушающих права и интересы работников, ухудшающие условия и безопасность труда;
* рассматривать представляемые Работодателем на согласование локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст.8,53,400) и КД, и если необходимо, отстаивать мнение Представителя работников по этим документам перед Работодателем и в Гострудинспекции и в суде;
* способствовать проведению работы по улучшению состояния условий охраны труда, санитарно-бытового обслуживания работников, осуществлять общественный контроль за порядком возмещения вреда, причиненного работнику на производстве в результате травмы или профзаболевания;
* осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации, правильность ведения записей, предоставлением дополнительных отпусков;
* направлять учредителю МАУК «МЦБ» заявления о нарушении директором МАУК «МЦБ» законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195ТКРФ);
* совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
* представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде;
* осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам

отпусков и их оплаты;

* осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников МАУК «МЦБ»;
* совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
* осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАУК «МЦБ».

1. Работники обязуются:

* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* способствовать экономии энергоресурсов, повышению качества услуг, производительности труда;
* соблюдать правила охраны труда;
* незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
* создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
* содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
* не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба МАУК «МЦБ», его имуществу и финансам (ст.21 ТК РФ).

**З.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.**

Стороны договорились, что:

1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

1. Работодатель обязуется:
2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
2. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 577 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытательном сроке для работника в целях его соответствия поручаемой работе.

1. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.
2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.
3. Выполнять условия заключенного трудового договора.
4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

1. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и (или) Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

1. Сообщать председателю профсоюзного комитета работников культуры Новгородского района, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками предпенсионного возраста в соответствии с ФЗ №35О-Ф3 от 03.10.2018г. и Постановлением Правительства РФ № 1482 от 05.12.2018г. в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников единовременно.

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

* предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, на основании Федерального закона от 03.10.2018 N 350-ФЗ и Постановления Правительства РФ от 05.12.2018 N 1482);
* проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
* одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
* родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
* награжденные государственными наградами;
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

1. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.
2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).
3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
4. Повышать квалификацию работников МАУК «МЦБ», не реже чем один раз в пять лет.
5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
7. Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
8. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.
9. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного Представителя работников МАУК «МЦБ».
10. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания

работников в очередном, декретом, учебном отпуске;

* женщин, имеющих детей до трех лет;
* одиноких матерей, имеющих детей до 16-летнего возраста;
* одновременно двух работников из одной семьи.

3.3 Представитель работников обязуется:

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками.
3. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

4.ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Режим рабочего времени филиалов МАУК «МЦБ», определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с выборным Представителем работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
2. Для руководящих работников, работников из числа, административно- хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.
3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Общий выходной день: воскресенье.

Продолжительность перерыва на обед в организации составляет не менее 30 минут.

В свободное от основной работы время основной и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

1. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия Представителя работников.

* Работа в сверхурочное время компенсируется предоставлением дополнительного выходного дня с соответствующей оплатой.
* К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.
* Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя и с письменного согласия работника.

- Привлечение работников МАУК «МЦБ» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

1. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков, (ст. 122 ТК РФ).
3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждается работодателем.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время 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.

Уволенным работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

1. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

* бракосочетание детей - 1 день;
* бракосочетание работника - 3 календарных дня;
* похороны близких родственников - 3 календарных дня;
* юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день - 1 день;

1. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.
2. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:

* родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
* в связи с переездом на новое место жительство- 1 день;
* при праздновании свадьбы детей - 2 календарных дня;
* для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;

неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня;

1. Представитель работников обязуется:

* осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

~ предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

* осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

~ вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

* осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139ТКРФ.
2. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются..
3. **Оплата труда.**
   1. Оплата труда регулируется Положением об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения культуры «Межпоселенческая центральная библиотека».
   2. Заработная плата работников учреждения состоит из: должностного оклада, компенсационных выплат, стимулирующих выплат.
   3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
   4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
   5. Заработная плата всех работников учреждения не может превышать фонд оплаты труда работников МАУК «МЦБ», формируемый на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета муниципального района.
   6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц - 12 и 27 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
   7. Порядок и размеры возмещения расходов по служебной командировке и гарантии при направлении работников в служебные командировки определяется в соответствии с законодательством РФ.
   8. Начисления стимулирующего характера, которые предусматривают премии, надбавки, доплаты, выплачиваются на основании «Положения об оплате труда работников МАУК «Межпоселенческая центральная библиотека», подведомственного Комитету культуры Администрации Новгородского муниципального района.
   9. В соответствии с «Положением об оплате труда работников МАУК «Межпоселенческая центральная библиотека», подведомственного Комитету культуры Администрации Новгородского муниципального района работникам МАУК «МЦБ», на основании письменного мотивированного заявления может быть оказана материальная помощь в размере не более оклада по следующим причинам:

* в связи с рождением ребенка;
* утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия;
* смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) на основании свидетельства о смерти;
* в связи с юбилейными датами (дни рождения 50,55,60,65 и т.п.)

1. **Охрана труда и здоровья.**
2. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу обучения и инструктаж по охране труда, противопожарной безопасности, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. А так же проведение текущих ежегодных инструктажей по охране труда и противопожарной безопасности.
3. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, противопожарной безопасности, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

**63** Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда работодателем, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка-
2. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.
3. Руководитель обязуется предоставлять работникам в день прохождения медицинского обследования по «Сертификату молодоженам «Репродуктивное здоровье» выходного нерабочего дня с сохранением заработной платы.
4. **Социальные гарантии и компенсации.**

Стороны пришли к соглашению о том что:

**7.1** Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64,168,220,287,259,262 ТК РФ);

* при переводе на другую работу (ст.72,72.1,72.2,73,74 ТК РФ);
* при увольнении (ст. 178,179,180,82 ТК РФ);
* при оплате труда (ст. 142 ТК РФ);
* при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
* при совмещении работы с обучением (171^, 174,177 ТК РФ);
* при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405,414 ТК РФ);
* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114-119, 123-126 ТК РФ);
* в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
* в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст.2 ТК РФ);
2. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии нормативно-правовыми актами Федерального законодательства.

**7.23.** Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

1. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников учреждения;
2. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно -заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

**73.** Установить согласно с Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая центральная библиотека», подведомственного комитету культуры Администрации Новгородского муниципального района надбавку к должностному окладу за почетные звания «Заслуженный работник культуры РФ» - в размере 10% от должностного оклада.

**7.4.** Продлить срок действия квалификационной категории работникам МАУК «МЦБ» в случае истечения срока ее действия во время:

* длительной нетрудоспособности;
* отпуска по уходу за ребенком;

1. Предоставить работникам, воспитывающим детей младшего школьного возраста, выходного нерабочего дня 1 сентября с сохранением заработной платы.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **8. Заключительное положение.** |

1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами, действует в течение всего срока. За три месяца до

истечения срока действующего КД, разрабатывается новый, который вступает в силу со дня принятия его на общем собрании коллектива учреждения на срок не более 3 лет (ст. 43 ТК РФ).

1. В течение срока действия КД ни одна из сторон не может в одновременном порядке изменить или прекратить выполнение взятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности, по предложению любой из сторон вносить дополнения и изменения, которые оформляются приложением к КД и являются неотъемлемой частью КД и доводятся до сведения работников.

**83** При реорганизации, изменении названия, смене формы собственности организации, а также при расторжении трудового договора с руководителем организации - КД сохраняет свое действие, его обязательства переходят к правопреемнику и действуют до заключения нового КД при ликвидации организации КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43ТКФ

**8.4** В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных документов, а также существенных изменений условий труда работников на основе договоренности в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.

Коллективный договор принят на общем собрании коллектива работников Муниципального автономного учреждения культуры «Межпоселенческая центральная библиотека»

« 23» июня 2022г.

Численность работников Муниципального автономного учреждения культуры «Межпоселенческая центральная библиотека» составляет 49 человека.

ОКВЭД- 91.01

ОКОПФ- 82