От работодателя: От работников:

Директор МКУК Представитель трудового

«Архангельский коллектива МКУК

ЦКДиБО» «Архангельский ЦКДиБО»

\_\_\_\_\_\_\_ЕлизароваЮ.А. \_\_\_\_\_\_\_Коновалова О.В.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального казённого учреждения культуры «Архангельский центр культуры, досуга и библиотечного обслуживания» Каменского района Тульской области на 2020-2023 годы.

Одобрен на общем собрании работников.

МКУК «Архангельский центр культуры, досуга и библиотечного обслуживания» 15.06.2020 г.

Протокол №1

Адрес: 301990, Тульская область,

Каменский район, с. Архангельское

ул. Тихомирова, д.32

Численность работающих 24 чел.

**Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКУК «Архангельский центр культуры, досуга и библиотечного обслуживания» Каменского района и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя.

**1.1.** Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора МБУК «Архангельский центр культуры, досуга и библиотечного обслуживания» – Елизаровой Юлии Александровны.

Работники в лице уполномоченного представителя коллектива работников Коноваловой Олеси Витальевны.

**1.2.** Предмет Договора:

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

**Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**2.1.** В области оплаты труда стороны договорились:

**2.1.1.** Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

**2.1.2.** Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

 - 17 числа текущего месяца производится выплата за первую половину месяца (аванса);

- 3 числа месяца следующего за расчетным производится выплата заработной платы за вторую половину месяца.

**2.1.3.** Размер выплаты заработной платы за первую половину месяца не должен быть менее 40% от начисленной заработной платы.

**2.1.4.** Выплата отпускных производится не позднее чем за три дня до начала отпуска.

**2.1.5.** При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

**2.1.6.** Оплата труда производится исходя из должностных окладов руководителей, специалистов и рабочих, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

**2.1.7.** Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и минимальной заработной платы, установленной в Тульской области.

 **2.1.8.** Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации и решениями Работодателя производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- повышающий коэффициент к окладу по Учреждению в размере 0,25 всем работникам Учреждения, расположенного в сельской местности;

- субсидия на оплату труда работникам Учреждений культурно- досугового типа в размере 0,25 к окладу;

- работникам библиотек, созданных Тульской областью устанавливается ЕДВ в размере 50 процентов оклада по занимаемой должности с учетом повышающего коэффициента к окладу.

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

**2.1.9.** В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент;

- за качество выполняемых работ;

- за интенсивность и высокий результат работы;

- премии за выполнение особо важных и срочных работ;

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

**2.1.10.** Размер премиальных выплат к окладу определяется как в процентах, так и в абсолютном размере. Премиальные выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на оплату труда.

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

**2.1.11.** Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

**2.1.12.** Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за совмещение им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**2.1.13.** Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**2.1.14.** Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**2.1.15.** Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 20% от оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

**2.1.16.** Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

**2.1.17.** Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

**2.1.18.** 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.

**2.1.19.** Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

**2.1.20.** Работники муниципальных библиотек, созданных Тульской областью, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью - 5 рабочих дней, после 20 лет непрерывного стажа – 10 рабочих дней.

**2.2.** Гарантии и компенсации.

**2.2.1.** Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

- при направлении в служебные командировки работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные;

- при совмещении работы с обучением работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177);

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

**Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ,**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**3.1.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом работнику не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

**3.2.** Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения сотрудников.

**3.3.** При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- проработавшим в организации более 10 лет.

**3.4.** При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

**3.5.** С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

**3.6.** Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 7 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

**3.7.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством.

**3.8.** Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

**Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1.** Для работников МКУК «Архангельский центр культуры, досуга и библиотечного обслуживания» (Архангельский ДК), установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (воскресенье, понедельник).

Перерыв на обед: с 13 - 00 часов до 14 -00 часов.(бухгалтерия, директор, костюмер).

Вторник-суббота: с 14 -00 часов до 19-30 часов (специалисты МКУК «Архангельский ЦКДиБО»).

Суббота: с 21-00 часов до 23-00 часов (звукооператор, кассир-контролер, дежурный).

Для работников структурных подразделений рабочее время составляет: Молчановский СДК - 2 часа 48 минут в день, Кадновский СДК - 2 часа 48 минут в день, Долго-Лесковский СК - 1 час 45 минут в день, Языковская библиотека - 2 часа 48 минут в день, Молчановская библиотека -3 часа 30 минут в день, Архангельская библиотека – 3 часа 30 минут в день, Долго-Лесковская библиотека – 2 часа 48 минут в день, Кадновская библиотека – 2 часа 48 минут в день, Ситовская библиотека – 2 часа 48 минут в день и устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Рабочее время методиста кино, аккомпаниатора составляет 3 часа 30 минут в день, киномеханика, художника 1 час 45 минут в день.

Время начала и окончания работы со вторника по субботу.

Выходные дни – воскресенье, понедельник.

**4.2.** Режим работы в МКУК «Архангельский центр культуры, досуга и библиотечного обслуживания» определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем.

**4.3.** Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за расчетный период не превышала нормативного числа рабочих часов.

**4.4.** Сверхурочные работы, т.е. работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, могут проводиться по инициативе Работодателя лишь с согласия работника и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

**4.5.** Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. Все командировочные расходы оплачиваются Работодателем в соответствии с действующим законодательством.

**4.6.** По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, согласно ст. 93, 94 Трудового кодекса Российской Федерации.

**4.7.** Применение режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели не влечет каких-либо ограничений прав работника. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

**4.8.** Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время может применяться по заявлению работника:

- для женщин, имеющих детей до 3 лет.

**4.9.** Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

**Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА**

**5.1.** Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

**5.1.1.** Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

**5.1.2.** Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда в организации .

**5.1.3.** Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

**5.1.4.** Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

**5.1.5.** Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

**5.1.6.** Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

**5.1.7.** Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда.

**5.2.** Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

**Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

**6.1.** Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования Российской Федерации.

**6.2.** Работодатель обязуется ежегодно проводить общий профилактический осмотр, работающих с обследованием, диагностикой и необходимыми профилактическими процедурами.

**6.3.** Работодатель обязуется:

 - своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации в размере, определенном законодательством;

 - контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего.

**Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**7.1.** Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

**7.2.** В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

**7.3.** Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

**7.4.** Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**7.5.** Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

**7.6.** Подписанный сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**7.7.** Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

**7.8.** При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

**7.9.** Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

***Примечание.*** При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов – за счет средств организации).