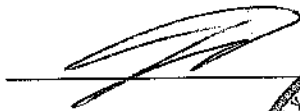


ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор КГАУК «Центр книги –
Красноярский бибколлектор»


«06» апреля 2021 г.
М.П.



**Коллективный договор
Краевого государственного автономного учреждения культуры
«Центр книги – Красноярский бибколлектор»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и является основным правовым актом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником.

Сторонами коллективного договора являются Краевое государственное автономное учреждение культуры «Центр книги – Красноярский бибколлектор» в лице директора Н.А. Нейман, именуемое далее - Работодатель и коллектив работников КГАУК «Центр книги – Красноярский бибколлектор», совместно именуемые Стороны.

1.2. Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставленные Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнить.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5. Основные права и обязанности сторон определены правилами внутреннего трудового распорядка для сотрудников.

1.6. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации принимаются локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в части 4 статьи 70 ТК РФ, а также лицам, уволенным с работы по любым основаниям, кроме совершения виновных действий, и возвратившимся в учреждение на вакантные должности в течение одного года со дня увольнения.

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

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца и 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 РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

2.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо случаев, указанных в Трудовом кодексе РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста.

2.8. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе

Работодателя, кроме случая ликвидации организации. Работодатель (или его преемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка КГАУК «Центр книги – Красноярский бибколлектор» (Приложение №1) работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.

3.2. Устанавливается следующее время начала, окончания работы и перерыва для отдыха и питания: начало работы первой смены – 08.00 часов, окончание работы – 16.30 часов, начало работы второй смены – 09.30 часов, окончание работы – 18.00 часов обеденный перерыв (по графику в отделах). Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать более четырех часов в день и 20 часов в неделю. График рабочего дня в пятницу: начало работы первой смены – 08.00 часов, окончание работы – 15.30 часов, начало работы второй смены – 09.30 часов, окончание работы – 17.00 часов

Для работников, не достигших 18 лет, устанавливается рабочий день в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. В исключительных случаях для работников может быть установлен индивидуальный график работы.

3.3. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника.

3.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

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

Раздел 4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников КГАУК «Центр книги – Красноярский бибколлектор» осуществляется на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений».

Оплата труда работников КГАУК «Центр книги – Красноярский бибколлектор» производится в виде заработной платы и включает в себя: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, которые устанавливаются настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников КГАУК «Центр книги – Красноярский бибколлектор» (Приложение №2), трудовыми договорами работников.

4.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГАУК «Центр книги – Красноярский бибколлектор» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

4.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

4.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

4.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера МРОТ, а также размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.6. Заработная плата выплачивается дважды в месяц 4 и 20 числа каждого месяца.

При выплате заработной платы, работник извещается в письменной форме расчетным листком о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ, Законом Красноярского края «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений». Размеры компенсационных выплат указываются в трудовом договоре каждого работника.

4.8. Работникам КГАУК «Центр книги – Красноярский бибколлектор» в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

При этом при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, не учитываются критерии оценки результативности и качества труда работника.

4.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

Работодатель обязуется создавать экономическую заинтересованность в освоении коллективных форм организации и оплаты труда за конечные результаты, в развитии совместительства и взаимозаменяемости.

4.10. Работодатель обязуется эффективно и по назначению использовать труд работающих в КГАУК «Центр книги – Красноярский бибколлектор» (условия оговорены трудовыми договорами).

4.11. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.

Выплата отпускных производится за 3 дня до ухода работника в ежегодный оплачиваемый отпуск, за исключением случаев предоставления отпуска работнику по его заявлению, поданному менее чем за 3 дня до начала отпуска.

4.12. Работникам, направляемым на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в профессиональные образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Раздел 5. Условия работы. Охрана труда

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

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

- проведение специальной оценки условий труда;

- 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 и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

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

5.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

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

Раздел 6. Гарантии и компенсации

6.1. Исходя из своих финансовых возможностей Работодатель может устанавливать иные гарантии и компенсации, более благоприятные, чем предусмотрены законодательством РФ.

6.4. Работодатель представляет работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу, творческую активность, особо отличившихся работников, к награждению ведомственными наградами федерального, краевого и местного уровней, к премии.

Раздел 7. Социальные гарантии работникам

7.1. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей и т.д.), с тяжелым положением в семье.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на срок не более трёх лет.

8.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

