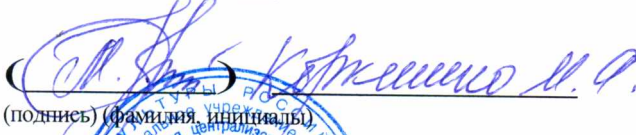


От «РАБОТОДАТЕЛЯ»
директор
МУК Кондинская МЦБС
(наименование организации)

От « РАБОТНИКОВ»
председатель профсоюзной
организации
МУК Кондинская МЦБС


(подпись) (Фамилия, инициалы)

«09» июля 2020 г.



(подпись) (Фамилия, инициалы)

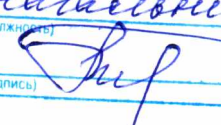
«09» июля 2020 г.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения культуры «Кондинская
межпоселенческая
централизованная библиотечная система»
на 2020-2023 годы

Коллективный договор принят на общем профсоюзном собрании
работников организации

Протокол № 5 от 09 июля 2020 г.

Коллективный договор, (изменение, дополнение)
зарегистрирован в отделе по труду комитета
экономического развития администрации
Кондинского района
Регистрационный № 12
«03» августа 2020 г.
(дата регистрации)
Коршакова Мария
(должность)
 Т. В. Косова
(подпись) (Ф.И.О.)

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении культуры «Кондинская межпоселенческая централизованная библиотечная система» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителя.

1.2. Настоящий коллективный договор (далее договор) разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. 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. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Муниципальное учреждение культуры «Кондинская межпоселенческая централизованная библиотечная система» (далее - МУК Кондинская МЦБС, учреждение) в лице директора Коркишко Марины Александровны, действующего на основании Устава.

Работники - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) в лице Председателя Первичной профсоюзной организации муниципального учреждения культуры «Кондинская межпоселенческая централизованная библиотечная система» Эльмиры Гасановны Амирхановой, действующего на основании Положения первичной профсоюзной организации МУК Кондинская МЦБС (далее - Профсоюз).

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МУК Кондинская МЦБС.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента его подписания.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

Работодатель обязуется:

1.10. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.11. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

Стороны договорились:

1.12. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.13. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально- трудовым вопросам.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МУК Кондинская МЦБС и трудовым договором.

2.2. Трудовой договор- соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами и данным коллективным договором; своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу

оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

2.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка МУК Кондинская МЦБС.

2.6. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.8. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.9. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

2.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры МУК Кондинская МЦБС, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

3. Права и обязанности сторон.

3.1. Работодатель обязан:

3.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.1.2. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3.1.3. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.1.4. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

3.1.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).

3.1.6. Своевременно исполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы за нарушение трудового законодательства РФ.

3.1.7. Рассматривать представления профсоюзного комитета работников, и иных представителей о нарушении трудового законодательства, принимать

меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в профсоюзный комитет, иным представителям работников.

3.1.8. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным и трудовым договорами. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 10-го и 25-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями на основании статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Профсоюз обязан:

3.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

3.2.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка МУК Кондинская МЦБС, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

3.2.3. Профсоюз обязан представлять от имени работников при решении вопросов затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

3.2.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;
- принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст.372 ТК РФ).

3.2.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК РФ).

3.3. Работники обязаны:

3.3.1. В соответствии с ч.2 ст.21 ТК РФ, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя.

3.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МУК Кондинская МЦБС, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, правила пожарной безопасности, правила при возникновении чрезвычайных ситуаций и терроризма. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

3.3.3. Беречь имущество учреждения и других работников, сохранять охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную).

3.3.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3.3.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.

3.3.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование деятельности учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать об этом администрации учреждения.

3.3.7. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в учреждении и на территории МУК Кондинская МЦБС, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.3.8. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

3.3.9. Вести себя достойно, соблюдать правила установленные Кодексом этики и служебного поведения работников учреждений культуры, Правила обмена деловыми подарками и знаками гостеприимства, Положение о конфликте интересов работников, Положение информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений.

3.3.10. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

3.3.11. Работники несут материальную ответственность в пределах, предусмотренных главой 39 ТК РФ.

3.4. Работодатель имеет право:

3.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.4.2. Вести коллективные переговоры о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, заключать коллективные договоры.

3.4.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка МУК Кондинская МЦБС.

3.4.4. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.4.5. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.4.6. Принимать локальные нормативные акты.

3.5. Профсоюз имеет право:

3.5.1. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом, экономическим вопросам, в частности:

- о реорганизации и ликвидации учреждения;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ,

федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором;

3.5.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

3.5.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам учреждения.

3.6. Работник имеет право на:

3.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.

3.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами организации и безопасностью труда, коллективным и трудовым договорами.

3.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников ст. 92 ТК РФ), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

3.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.6.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

3.6.8. Участие в управлении учреждения в порядке, предусмотренном Уставом МУК Кондинская МЦБС.

3.6.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на получение информации о выполнении коллективного договора.

3.6.10. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

3.6.11. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель:

4.1.1. Размер заработной платы работников МУК Кондинская МЦБС устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда сотрудников муниципального учреждения культуры «Кондинская межпоселенческая централизованная библиотечная система» и Положением по установлению и размерах выплат стимулирующего характера в соответствии с показателями эффективности деятельности муниципального учреждения культуры «Кондинская межпоселенческая централизованная библиотечная система»,

согласованных Председателем Профсоюза.

4.1.2. При сокращении кадров выплачивает среднюю заработную плату с учетом месячного выходного пособия в течение 6-ти месяцев. (Ст.318 ТК РФ)

4.1.3. Изменение существенных условий труда (размера оплаты труда и др.) производит по согласованию с Председателем Профсоюза.

4.1.4. Для оперативного разрешения споров создает Комиссию по трудовым спорам. (Ст. 382, 384 ТК РФ)

4.1.5. Устанавливает доплаты, надбавки, премии и другие выплаты стимулирующего характера по согласованию с Профсоюзом. (Ст. 144 ТК РФ)

4.1.6. Оплата труда за не полностью отработанный месяц производится пропорционально фактически отработанному рабочему времени.

4.2. Профсоюз обязан:

4.2.1. Осуществлять контроль по реализации прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

4.2.2. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условия коллективного договора, соглашений.

4.2.3. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

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

5. Условия и охрана труда

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

5.1.1. выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.1.2. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.3. Работодатель ежегодно организует проверку знаний работников учреждения по охране труда.

5.1.4. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда. Организует своевременное проведение инструктажа по пожарной безопасности, охране труда и антитерроризму. Предоставляет памятки по пожарной безопасности, действиям при

чрезвычайных ситуациях и террористических актах, и других обязательных материалов.

5.1.5. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) работников. Работники не прошедшие медицинские осмотры не допускаются к выполнению своих должностных обязанностей.

5.1.6. Работодатель осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.7. Работодатель выдает своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

5.1.8. Организовать и провести специальную оценку условий труда по утвержденному плану. По результатам специальной оценки условий труда, разработать с участием Профсоюза соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

5.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.

5.1.10. Работники обязаны 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 замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные медицинские обследования.

5.1.11. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ-инфекцией или пострадавшими от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

5.1.11.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

5.1.11.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу.

5.1.11.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования».

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Производить ежегодный расчет и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.2.2. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

5.2.3. Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в МУК Кондинская МЦБС.

5.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

5.2.5. Обеспечивать повышение квалификации специалиста по охране труда в установленные сроки.

5.2.6. Создавать комиссии по охране труда, обеспечивать условия их работы.

5.2.7. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащих данному обучению и проверке в установленные сроки.

5.2.8. Организует обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета.

5.3. Профком:

5.3.1. Избирает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

5.3.2. Осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

5.3.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

5.3.4. Принимает участие в разработке и согласовании локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

5.3.5. Проводит общественный контроль состояния охраны труда.

5.4. Стороны совместно:

- 5.4.1. Создают комиссию по охране труда.
- 5.4.2. Ежегодно заключают соглашение по охране труда.
- 5.4.3. Ежегодно предоставляют отчет о выполнении соглашения по охране труда.

6. Рабочее время и время отдыха.

- 6.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МУК Кондинская МЦБС, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза.
- 6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников: для мужчин 40 часов в неделю, для женщин устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя согласно ТК РФ.
- 6.3. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).
- 6.4. Отдельным Работникам может устанавливаться сменный режим работы. При сменном режиме работы каждый работник должен производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком. Перечень работников со сменным режимом работы, установлен Правилами внутреннего трудового распорядка МУК Кондинская МЦБС. При сменном режиме работы начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МУК Кондинская МЦБС. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) предоставляются Работнику по скользящему графику чередованием.
- 6.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час (ст.95 ТК РФ), в том числе и в случаях переноса установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.
- 6.6. На основании письменного Заявления предоставляет Работникам краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):
 - в связи вступлением в брак Работника до 5 календарных дней;
 - в связи со свадьбой родных Работника (сын, дочь) до 5 календарных дней;
 - в связи со смертью близких родственников до 5 календарных дней;
 - работающим инвалидам до 60 календарных дней;
 - работающим пенсионерам по старости (возрасту) до 14 календарных дней;
- 6.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128, 263 ТК РФ).

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

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

6.10. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ) - 16 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день – до 6 календарных дней, перечень работников с ненормированным рабочим днем, установлен Правилами внутреннего трудового распорядка МУК Кондинская МЦБС.

6.11. Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

6.12. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

6.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

6.14. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.15. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется по заявлению следующим работникам (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

6.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом обеспечения стабильной работы учреждения без нарушения производственного процесса.

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

6.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

6.19. 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 (ст. 124 ТК РФ).

6.20. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней (ст. 125 ТК РФ).

6.21. Выплаты стимулирующего характера премиальные по итогам работы (за месяц, квартал, год); и др. стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением по оплате труда сотрудников МУК Кондинская МЦБС, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7. Социальные гарантии и льготы

В целях усиления социальной защищенности работников организации, стороны договорились о следующем:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.1.2. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, заработке, страховых взносах работающих.

7.1.3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

7.1.4. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

7.1.5. Предоставить работнику один раз в два года оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимости провоза багажа до 30 кг. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом получения ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

7.1.6. Оплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работникам (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также

детям не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях учреждений высшего и среднего профессионального образования) независимо от времени использования отпуска.

7.1.7. Для всех желающих работников организовать проведение профилактических прививок от гриппа.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Обеспечить контроль соблюдения прав работников на обязательное социальное, медицинское страхование.

7.2.2. Осуществлять контроль своевременного перечисления финансовых средств, в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

7.2.3. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях организации по оказанию медицинских услуг работникам.

7.2.4. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях организации по оздоровлению работников и членов их семей.

7.2.5. Направлять на санаторно-курортное лечение и отдых, прежде в лиц, остро нуждающихся в этом лечении.

7.2.6. Обеспечить первоочередное право получения льготных путевок в детские оздоровительные лагеря многодетным семьям работников и одиноким матерям.

7.2.7. Активно привлекать работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе в организации.

7.2.8. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой спортивно-оздоровительной работы.

7.2.9. Членам профсоюза МУК Кондинская МЦБС за проектную деятельность в области библиотечного дела выплачивается единовременная выплата:

- за «Грант профсоюза» - 2000 рублей; за лучший проект (программа) – 2000 рублей (1-е место- 2000 рублей, 2-е место- 1500 рублей, 3-е место- 1000 рублей). Единовременная выплата осуществляется за счет профсоюзных взносов.

7.2.10. Оказывать материальную помощь (в том числе и не работающим пенсионерам), членам профсоюза МУК Кондинская МЦБС:

- Новый год – новогодние подарки; Юбилейные даты (50,55,60,65,70,75) – работающим специалистам по 3 000 (три тысячи) рублей; неработающим пенсионерам (50,55,60,65,70,75) – 1000 (одна тысяча) рублей. Материальная помощь осуществляется за счет профсоюзных взносов.

7.2.11. Оказывать следующие выплаты работающим членам профсоюза МУК Кондинская МЦБС:

- оказание материальной помощи в случае смерти близких родственников в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

7.2.12. Организовывать поздравления неработающим пенсионерам к следующим праздничным датам:

- Дню пожилых людей – поздравительную открытку;
- Дню Библиотек – поздравительную открытку;
- Новый год - поздравительную открытку;

- 23 февраля - поздравительную открытку;
- 8 марта - поздравительную открытку;
- День работника культуры - поздравительную открытку;
- День библиотекаря - поздравительную открытку.

7.3. Профком обязуется (членам профсоюза):

7.3.1. Материальная помощь работникам, у которых ребенок выпускник 11 класса – 2000 (две тысячи) рублей; детям первоклассникам – 2000 (две тысячи) рублей. Материальная помощь осуществляется за счет профсоюзных взносов.

7.3.2. Приглашать бывших работников организации на праздничные и культурно-массовые мероприятия в организации.

7.3.3. Проводить в организации учет специалистов нуждающихся в жилье.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации

8.1 Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2 Работодатель признает, что Профсоюз является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров и разногласий.

Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (ст.30 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.3 Работодатель создает условия для деятельности первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

8.4 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа — Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и настоящим коллективным договором.

8.5. Работодатель обязуется:

8.5.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.5.2. Не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ о профсоюзах);

8.5.3. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);

8.5.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и оргтехники;

8.5.5. Производить ремонт технических средств, обеспечивать подписку периодической печати, расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ о профсоюзах);

8.5.6. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя членов профсоюзных органов, представителей профсоюзной организации в комиссиях на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами;

8.5.7. Освобождать членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8.6. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющиеся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков работы (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.7. В организации устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет;
- профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю решение в письменной форме;
- в случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения;
- при недостижении согласия локальный нормативный акт не может быть принят.

9. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение трудовых споров».

9.3. Работодатель по предложению профкома обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что :

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

10.4. Рассматриваются в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. 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. Заключительные положения

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

11.2. Контроль за выполнением Договора осуществляются сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством.

11.6. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью

18 (восемнадцать) листов

Директор МУК КМЦБС


М.А. Коркишко

«09» июля 2020г.

