

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного
учреждения культуры «Сернурская
централизованная библиотечная система
имени Кима Васина»
на 2024 – 2027 гг.

От Работодателя:
Директор МБУК
«Сернурская ЦБС имени Кима Васина»

Кошкина И.Г.

М.П. «05» сентября 2024 г.



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации

Серг — Сергеева С.А.

М.П. «05» сентября 2024 г.

Проведена уведомительная регистрация
в государственном казенном учреждении
Республики Марий Эл «Центр занятости
населения Сернурского района»

Регистрационный номер 305
от « 07 » 08 » 20 24 г.

Ответственное лицо:
Мамаев А. А.
(должность, подпись) (Ф.И.О.)

Сокращения, применяемые в тексте коллективного договора:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального Закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ

Профком – профсоюзный комитет

КоАП – Кодекс об административных правонарушениях

ЦБ РФ – Центральный банк Российской Федерации

СОУТ – специальная оценка условий труда

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры Сернурского муниципального района «Сернурская централизованная библиотечная система имени Кима Васина». В состав входят следующие структурные подразделения:

- Центральная библиотека с детским отделом;
- Казанская библиотека-отделение № 1;
- Марисолинская библиотека-отделение № 2;
- Большеключевская библиотека-отделение № 4;
- Большесердежская библиотека-отделение № 5;
- Лоскутовская библиотека-отделение № 7;
- Зашижемская библиотека-отделение № 8;
- Калеевская библиотека-отделение № 9;
- Нижнерушенерская библиотека-отделение № 11;
- Лажьяльская библиотека-отделение № 12;
- Нижнекугенерская библиотека-отделение № 13;
- Чендемеровская библиотека-отделение № 14;
- Мустаевская библиотека-отделение № 16;
- Дубниковская библиотека-отделение № 18;
- Большемушкинская библиотека-отделение № 19;
- Кукнурская библиотека-отделение № 20;
- Эшполдинская библиотека-отделение № 21;
- Купсольская библиотека-отделение № 22.

1.2. 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 по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУК «Сернурская ЦБС имени Кима Васина» (далее - Учреждение) 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, иным нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениям.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работниками (далее – Работники) Учреждения, представленных органом первичной профсоюзной организации (далее – Профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации Сергеевой Светланы Аркадьевны, с одной стороны, и работодателем МБУК «Сернурская ЦБС имени Кима Васина» в лице директора Кошкиной Ирины Григорьевны, с другой стороны, именуемый (далее – Работодатель), совместно именуемые (далее – Стороны), с целью регулирования социально-трудовых отношений в учреждении в соответствии с ТК РФ.

1.4. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ, Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 14 дней после его подписания. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Профком:

- 1). Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2). Положение об оплате труда работников;
- 3). Положение по охране труда;
- 4). Другие локальные нормативные акты, принимаемые согласно трудовому законодательству с учетом мнения профкома

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками и через Профком:

- учет мнения (по согласованию) Профкома;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. При осуществлении Сторонами контроля над выполнением коллективного договора представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.20. Текст Договора и изменения (дополнения) к нему доводятся до сведения всех структурных подразделений и работников, а также подлежат размещению на официальном сайте МБУК «Сернурская ЦБС имени Кима Васина» в двухнедельный срок после его подписания.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами. Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передать Работнику в день заключения договора.

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

2.3. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. Объем работы библиотечных работников определяется должностными инструкциями, утвержденными директором учреждения. Устанавливается Работодателем исходя из количества читателей, книжного фонда, книговыдачи, целевых программ, мероприятий и других условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом.

Нагрузка на библиотечных работников помимо основной работы устанавливается Руководителем Учреждения с учетом мнения Профкома.

2.7. Библиотечная работа специалистам Учреждения является основным местом работы на ставку заработной платы.

2.8. Нагрузка библиотечным работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другому работнику.

2.9. Работодатель обязан 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.

2.10. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), годовым планом работы, утвержденными Работодателем с учётом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.3. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя, если для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели иными законодательными актами. (Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», ст. 263.1 ТК РФ.) При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем, подтвержденным личным заявлением Работника,
- по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.5. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

3.6. В случаях привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома. Не допускается привлечение к работе Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Продолжительность сверхурочной работы не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.7. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Трудовым договором допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника.

3.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней ст. 115 ТК РФ, работающим инвалидам независимо от групп инвалидности – 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О защите прав инвалидов в Российской Федерации»).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

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

3.9. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику в случае рождения – до 5 календарных дней;
- работнику в случаях вступления в брак – до 5 календарных дней;
- работнику в случаях смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам в случаях проводов своих детей в армию – 1 день;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня (ст.128 ТК РФ);
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173, 174 ТК РФ.

3.10. Все отпуска без сохранения заработной платы независимо от их продолжительности оформляются приказом Работодателя. Любой из этих отпусков может быть прерван Работником. О своём выходе на работу до истечения отпуска он должен поставить в известность Работодателя.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Устанавливать минимальные должностные оклады Работников, исходя из требований ст.129 ТК РФ, с учётом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (приложение 2)

4.2. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положения об оплате труда работников МБУК «Сернурская ЦБС имени Кима Васина».

Система оплаты и стимулирование труда Работников зависит от расширения спектра дополнительных услуг, повышения их качества, результативности работы, от квалификации специалиста, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

4.3. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем 2 раза в месяц в денежной форме рублями РФ, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 26 число текущего месяца (заработная плата за 1-ю половину месяца) и 11 число следующего месяца (заработная плата за 2-ю половину месяца).

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

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

4.5. При совмещении профессий (должностей), выполнения обязанностей временно отсутствующих работников, производить доплату к окладу по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

4.6. Условия оплаты труда, определенные Договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами (ст. 135 ТК РФ).

4.7. Изменение размеров оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы,

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа,

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Своевременно знакомить Работников учреждения с условиями оплаты их труда.

4.8.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому Работнику расчётного листа (ст. 136 ТК РФ).

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

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

(ст. 236 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ, вступившего в силу с 03.10.2016)).

4.8.4. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8.5. Возмещать работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

4.9. Запрещается применять к Работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью 6 статьи 413 ТК РФ. На время забастовки за участвующими в ней Работниками сохраняются место работы и должность. В ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты Работникам, участвующим в забастовке.

4.10. При увольнении Работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив Работодателя в письменной форме.

- на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ч. 4 ст. 142 ТК РФ).

4.12. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого Работника.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд Учреждения.

5.2. Работодатель создает условия для получения работниками дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки в связи с введением профессиональных стандартов.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном (ст. 372 ТК РФ) для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

5.3. Работодатель создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет им гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

5.4. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.5. Работодатель организывает проведение аттестации работников в соответствии с действующим законодательством.

VI. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, если таковы имеются, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

6.3. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ Руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации дается лицам, указанных в ст. 179 ТК РФ.

6.4.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

6.4.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации, а также сокращением численности или штата, рассматриваются с участием профсоюзного комитета.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам.

7.2. Оказывает материальную помощь Работникам учреждения за счет фонда экономии труда.

7.3. При сдаче крови и её компонентов сохраняется за Работником его средний заработок за дни и предоставляет в связи с этим дни отдыха.

7.4. Не увольняет по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- Работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ);

- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ от 12.11.2012 N 188-ФЗ).

7.5. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляет свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.6. При временной нетрудоспособности выплачивать Работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

7.7. При повреждении здоровья или в случае смерти Работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья оплачивать дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо расходы, связанные со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

7.8. На время прохождения медицинского осмотра, диспансерного обследования (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за Работником сохраняется средний заработок по месту основной работы.

7.9. При направлении Работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

7.10. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда (ст. 216 ТК РФ.)

8.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Ежегодно организовывать проверку знаний Работников Учреждения по охране труда.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228, 229, 230, 230 ТК РФ).

8.8. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил инструкций по охране труда.

8.11. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссии, по охране труда уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатного обязательного диспансерного медицинского осмотра Работников, а также внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.14. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.15. Организовать информационно-просветительские мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ.

Профком обязуется:

8.16. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

8.17. Осуществлять контроль соблюдения законодательства об охране труда женщин.

- 8.18. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.
- 8.19. Предъявлять требования к директору учреждения о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровья работников.
- 8.20. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
- 8.21. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Работодатель обязуется предоставить Профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой без нарушений нормальной деятельности учреждения (ст. 377 ТК РФ).
- 9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации. Задержка перечисления средств не допускается (ст.377 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка, председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.
- 9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными п.2,3 или 5 части первой ст.81 Трудового кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ председателя профкома, его заместителей, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренными п. 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.8. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий по СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ),

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни, исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ),
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ),
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ),
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ),
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 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),
- и другие вопросы, предусмотренные ТК РФ.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам независимо от членства в профсоюзе в соответствии с ст. 29, 30 ТК РФ, с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях».

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Оказывать работникам, являющимся членами профсоюза, материальную помощь из профсоюзных взносов:

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере 1 000 руб.;
- новогодние подарки детям до 14 лет включительно;
- за рождение ребенка - 1 000 руб.;
- свадьба работника – 1 000 руб.;
- погребение близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) – 1 000 руб.;
- стихийные бедствия, пожары и кража имущества – 1 000 руб.;
- трудная жизненная ситуация, требующая материальных затрат – 1 000 руб.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.6. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.7. Направлять Учредителю Учреждения заявление о нарушении Руководителем Учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.8. Представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссии по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.12. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного (индивидуального) учета в системе государственного

пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления в пенсионные фонды сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу в Учреждении.

10.14. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.15. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.16. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.17. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.18. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.

10.19. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу за счет профсоюзных средств.

10.20. Контролировать предоставление работникам всех предусмотренных действующим законодательством социальных гарантий.

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий Орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КоАП).

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.9. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет средств работодателя и за счёт профсоюзных средств в равных долях.

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУК «Сернурская ЦБС имени Кима Васина».
2. Положение об оплате труда работников МБУК «Сернурская ЦБС имени Кима Васина».
3. Соглашение по охране труда на 2024-2027 гг.
4. Перечень оснований предоставлений материальной помощи работникам.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения культуры Сернурского муниципального района «Сернурская централизованная библиотечная система имени Кима Васина» «*об*» *двевфам* 2024 г.