Директор МУК «МЦБ»
Котовского муниципального района

_____ Н.Н.Зозулина
«12» октября 20 18 г.

Председатель профсоюзного
комитета МУК «МЦБ»
Котовского муниципального района

_____ О.В.Рыбина
«12» октября 20 18 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального учреждения культуры
«Межпоселенческая центральная библиотека»
Котовского муниципального района
Волгоградской области
с 15 октября 2018г. по 14 октября 2021г.

Утвержден
общим собранием работников МУК «МЦБ»
Котовского муниципального района
«11» октября 20 18 г.

Протокол № 2

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
в ГКУ ЦЗН Котовского района
«16» октября 2018 г.
Регистрационный номер 14-2018-КТВ
Ответственный за уведомительную регистрацию:
Вед. инс. Крылов
О.А. Крылова

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении культуры «Межпоселенческая центральная библиотека» Котовского муниципального района (далее МУК «МЦБ») и устанавливающий взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2.Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МУК «МЦБ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимущества для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами в сфере культуры.

1.3.Настоящий коллективный договор заключён между работодателем – МУК «МЦБ» в лице директора Зозулиной Натальи Николаевны с одной стороны, и работниками МУК «МЦБ» в лице председателя профсоюзного комитета МУК «МЦБ» Рыбиной Ольги Викторовны с другой стороны.

1.4.Профсоюзный комитет признаёт свою ответственность за реализацию общих целей и необходимость поддерживать усилия работодателя по совершенствованию производственных отношений, улучшению условий труда, быта и оздоровлению членов коллектива.

1.5.Предметом настоящего коллективного договора является преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и оплаты гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.6.Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников, независимо от сроков и видов трудового договора и профсоюзного членства.

1.7.Положение договора не может ухудшать положение рабочих и служащих учреждения по сравнению с действующим законодательством.

1.8.Если в течение срока действия договора законодательством ставятся лучшие условия, чем в данном коллективном договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.9.Изменения и дополнения в положение настоящего договора могут быть внесены в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

1.10.Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, прекращения и расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1.Обязанности работодателя:

2.1.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, коллективным договором, учитывая мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзом).

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

2.1.3. Обеспечивать занятость работников; создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников.

2.1.4. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

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

2.1.7. Обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.8. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

2.1.10. Выполнять коллективный договор.

2.1.11. Контролировать выполнение принятого коллективного договора.

2.1.12. Нести ответственность за невыполнение коллективного договора со стороны работодателя.

2.2.Обязанности профсоюзного комитета:

2.2.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора.

2.2.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.3. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем предусмотренных коллективным договором.

2.2.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также изменениями условий труда.

2.2.5. Проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников организации.

2.2.6. Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профсоюзного комитета, событиях профсоюзной жизни.

2.2.7. Выполнять коллективный договор.

2.2.8. Контролировать со своей стороны выполнение коллективного договора.

2.2.9. Нести ответственность за невыполнение коллективного договора со стороны профсоюзного комитета.

2.3.Обязанности работников:

2.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МУК «МЦБ».

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.6. Бережно и экономно расходовать энергетические ресурсы, вспомогательные материалы, рационально их использовать.

2.3.7. Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.3.8. Следить со своей стороны за выполнением коллективного договора.

2.3.9. Нести ответственность за невыполнение коллективного договора со стороны работников.

2.4.Права работодателя:

2.4.1. Самостоятельно формировать производственную программу, выбирать поставщиков и потребителей, устанавливать цены на произведённые библиотечные услуги в пределах, определённых законодательством РФ.

2.4.2. Распоряжаться доходом, остающимся в распоряжении МУК «МЦБ», согласно смете доходов и расходов по внебюджету.

2.4.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и библиотек, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.5.Права профсоюзного комитета:

2.5.1. Получать информацию, необходимую для контроля и экспертизы выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций.

2.5.2. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

2.5.3. Организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2.6.Права работников:

2.6.1. Обращаться за консультациями, связанными с работой, её условиями, социально-бытовыми проблемами в профсоюзный комитет МУК «МЦБ», отдел по культуре, спорту и туризму администрации Котовского муниципального района и Котовскую районную организацию Волгоградской региональной организации Российского профессионального союза работников культуры за правовой помощью и получать её.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Содержание трудового договора – права и обязанности работника, права и обязанности работодателя по вопросам трудовых отношений определяется ст. 57 Трудового Кодекса РФ.

По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные:

- локальными нормативными актами;
- коллективным договором.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

3.2. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение работника, достигшего предпенсионного возраста, повлечет для работодателя наказание в виде штрафа либо обязательных работ. Под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет), предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

3.4. При заключении срочного трудового договора в договоре указываются конкретные причины, обуславливающие срок, на который он заключен (согласно ст. 59 ТК РФ).

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ.

3.6. По соглашению сторон в трудовой договор может быть включен испытательный срок (ст.70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать 3 месяцев. В период

испытательного срока на работника распространяются все положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов (положение по оплате труда), коллективного договора. Испытательный срок не устанавливается для:

1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

3) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

4) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей - шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.7.Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

3.7.1.Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

3.7.2.До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

3.7.3. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

3.7.4. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.7.5. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работодателя в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ в случаях:

– ликвидации Учреждения;

– сокращения численности или штата работников Учреждения;

– неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

– однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

– представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

– в других случаях, установленных ТК РФ и иными Федеральными Законами.

3.7.6. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

3.7. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.8. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МУК «МЦБ» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом:

– в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и

квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 закона РФ «О занятости населения в РФ»);

– профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников, соответственно, не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п.2 Федерального Закона РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

3.10. Работодатель обязан представить профсоюзному комитету не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а также осуществлять персональное предупреждение работников об увольнении не менее чем за два месяца.

3.10.1.Увольнение по сокращению численности (штата) работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.10.2. Работодатель в течение двух месяцев предоставляет высвобождаемым работникам один день в неделю с сохранением заработанной платы для поиска другой работы.

3.10.3. В случае появления вакантных мест Работодатель в первую очередь производит прием работников, уволенных в связи с сокращением численности (штатов).

3.11. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в МУК «МЦБ», в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

3.12. Не подлежат увольнению по сокращению штатов при любом экономическом состоянии учреждения, за исключением ликвидации организации, следующие категории работников:

- работники в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
- работники, пребывающие в отпуске (ст.81 ТК РФ);
- беременные женщины и женщины, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающие инвалиды;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти 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 статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

3.12.1. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации Учреждения, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством. Работодатель (или его правопреемник) 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.

3.12.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 2 ст. 179 ТК РФ).

3.14. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

– семейные работники - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования);

– лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

– работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

– работники, совмещающие работу с обучением, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.15. При расторжении трудового договора работнику, уволенному в связи с ликвидацией Учреждения или сокращением численности (штатов) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства в течение трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Средний месячный заработок может сохраняться за указанным работником до шести месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).

3.16. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п. 8 ч.1 ст.77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ч.1 ст.83 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ч.1 ст.83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п.2 ч.1 ст.83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1.Основная оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МУК «МЦБ» Котовского муниципального района от 01 июля 2016г., Положением об установлении выплат стимулирующего характера, премировании и материальной помощи работникам МУК «МЦБ» от 17 октября 2016 года и внесенными в них изменениями.

4.2. Оплата труда работника зависит от его личного трудового вклада.

4.3.Наряду с основной оплатой в целях материальной заинтересованности может быть применена поощрительная система: вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты, надбавки, которые регулируются действующим законодательством.

4.4.В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплата производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

4.5.Заработная плата выплачивается два раза в месяц. При выплате заработной платы два раза в месяц (за каждые полмесяца) применяется авансовый порядок расчета оплаты труда: за первую половину месяца, а окончательный расчет производят при выплате за вторую половину месяца. Размер аванса не может быть ниже суммы заработка по тарифной ставке работника за отработанное время и составляет 40 процентов. Основанием для определения количества отработанного времени, за которое выплачивается аванс, служит табель учета рабочего времени.

4.6.Выплата заработной платы является первоочередной перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

4.7.Профсоюзный комитет организует общественный контроль, направленный на ликвидацию задолженности по оплате труда, ведёт переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом.

4.8. За работу в выходной и нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха.

4.9.Повышение уровня заработной платы, включая индексацию заработной платы, финансируемой из районного бюджета производится в порядке, установленном нормативными правовыми актами Котовского муниципального района.

4.10.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 (четыре) процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11.Работникам, направленным в служебную командировку возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и Положению о командировках работников МУК «МЦБ» Котовского муниципального района, утвержденному 17.09.2012г. и внесенными в него изменениями.

4.12.Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную и негосударственную аккредитацию работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1.В МУК «МЦБ» установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.2.Время начала и окончания ежедневной работы предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и режимом работы отделов и библиотек-филиалов МУК «МЦБ».

5.3.По согласованию между работниками и работодателем может устанавливаться, как при приёме на работу, так и в последствии неполный рабочий день, или неполная рабочая неделя. Беременным женщинам по их заявлению, женщинам имеющим ребёнка в возрасте до 14 лет, лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечёт для

работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, начисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.4.Основной отпуск устанавливается в соответствии с законодательством РФ. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников устанавливается 28 календарных дней.

5.5.Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы предоставляется работнику по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МУК «МЦБ».

5.6.О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.7. Согласно постановлениям главы Котовского муниципального района от 15 апреля 2010г. № 961, от 25 мая 2012г. № 947 работникам МУК «МЦБ» предоставляются дополнительные отпуска за стаж работы в сфере культуры и искусства в следующем размере:

свыше 5 лет – 3 (три) календарных дня,

свыше 10 лет – 5 (пят) календарных дней,

свыше 15 лет – 10 (десять) календарных дней,

свыше 20 лет – 14 (четырнадцать) календарных дней.

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

5.9.Работодатель гарантирует сотрудникам получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – три дня;
- со свадьбой детей – два дня;
- со смертью близких родственников – три дня;
- с переездом на новое место жительства – один день;
- 1 сентября - родителям, чьи дети идут в первый класс, предоставляется выходной день с сохранением заработной платы.

5.10.Работник имеет право делить свой ежегодный отпуск на части, при этом не менее 14 календарных дней отпуска должно быть использовано согласно графику, оставшаяся часть по согласованию с руководителем, в любое время в течение календарного года.

5.11. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск минимальной продолжительностью 7 (семь) календарных дней.

5.12. Работодатель не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

VI. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан:

– обеспечить здоровые и безопасные комфортные условия труда для работников, внедрение современных средств безопасности, предупреждающих производственный травматизм, обеспечивает надлежащие санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в пределах имеющихся финансовых средств;

– проводить вводные, первичные, повторные, внеплановые и целевые инструктажи по охране труда для всех работников МУК «МЦБ»;

– обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств средства индивидуальной защиты (СИЗ), смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную

сертификацию работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
– обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
– организовать для работников за счет собственных средств периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
– разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников в соответствии со спецификой своей деятельности с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Работник обязан:

– соблюдать требования охраны труда;
– правильно применять средства индивидуальной защиты;
– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, 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 на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
– проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ МУК «МЦБ»

7.1. Работодатель обязуется:

– Обеспечивать права работника на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами.
– Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского социального, пенсионного) в размерах, определённых законодательством.
– Внедрять в учреждении персонифицированный учёт в соответствии с Законом Российской Федерации «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд России по Котовскому району.
– Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.
– Своевременно оформлять впервые поступившим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

– Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионные отчисления.
– Устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведения о стаже и заработке застрахованных членов трудового коллектива.
– Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.
– Проводить работу с трудовым коллективом по укреплению дисциплины труда, предусматривающую комплекс мер по усилению технологической, производственной и трудовой дисциплины; формированию чувства ответственности; развитию творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятия.

VIII. ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1.Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем всех работников при ведении переговоров, заключении коллективных договоров, в осуществлении представительства и защиты их трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

8.2.Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимое помещение для проведения профсоюзных собраний, шкаф для хранения профсоюзной документации.

8.3.Работодатель сохраняет сложившуюся бесплатную, безналичную форму перечисления членских профсоюзных взносов на счёт профсоюзного комитета. Перечисление взносов производится одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.4.Работа в качестве председателя профкома признаётся работодателем значимой для деятельности организации и принимается во внимание при премировании.

8.5.Профсоюзному комитету предоставляется право знакомиться с финансово-экономическим положением МУК «МЦБ». Работодатель заблаговременно информирует профсоюзный комитет о возможных организационно-структурных изменениях, ближайших перспективах развития.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1.В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации проведения забастовок.

9.2.Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.3.Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.4.Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово–экономическом положении, перспективах развития важнейших организационных и других изменениях.

9.5.При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

9.6.Настоящий коллективный договор заключён на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

X. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1.Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

10.2.Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для заключения коллективного договора.

10.3.Любые изменения и дополнения к коллективному договору, и приложения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
11 (одиннадцать) листов

Директор МУК МЦБ»
_____ Н.Н.Зозулина