

От работодателя:

Директор МБУ Анивская ЦБС
Т.К. Саблина



2021 года

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
А.В. Никифорова



2021 года

**Муниципальное бюджетное учреждение
Анивская централизованная библиотечная система**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2024 годы

Утвержден на общем собрании

трудового коллектива МБУ Анивская ЦБС

Протокол № 1 от 15 июня 2021г.

| |
|---|
| Зарегистрирован агентством по труду и занятости населения Сахалинской области |
| « 02 » 07 2021 года. |
| Регистрационный лист № 216 |
| Условий, ухудшающих положение работников, НЕ ВЫЯВЛЕНО |
| Руководитель агентства |

Т.Г. Бабиг

г. Анива

2021

РАЗДЕЛ 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем МБУ Анивская ЦБС, представленное в лице директора Саблиной Татьяны Константиновны, действующей на основании Устава учреждения, именуемый далее "Работодатель", и трудовым коллективом МБУ Анивская ЦБС, именуемые далее "Работники", представленные профсоюзовым комитетом МБУ Анивская ЦБС, именуемой далее "Профсоюзный комитет", в лице председателя профсоюзного комитета Никифоровой Анны Владимировны.

Коллективный договор разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, с действующим законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными актами Сахалинской области, распространяется на всех работников организации и её структурных подразделений.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности библиотеки, направлен на выполнение требований законодательства о труде предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, включающие Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о системе оплаты труда работников МБУ Анивская ЦБС, Соглашение по охране труда.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам прав и обязанностей сторон трудовых отношений, условий труда: оплаты труда, режима рабочего времени и отдыха, охраны труда и здоровья, социальных гарантий.

1.4. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, является полномочным представительным органом работников библиотеки, представляющим и защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию МБУ Анивская ЦБС, объединяющую коллектив работников. В лице её профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений решаются совместно с работодателем. С учётом финансово-экономического положения МБУ Анивская ЦБС устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон. После предварительного рассмотрения предложений инициировавшей их стороны на заседании, создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Утверждения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с настоящим коллективным договором и нормами действующего законодательства.

РАЗДЕЛ 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работников сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработка плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.3. Профсоюз обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.
- представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.
- не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом.
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом

предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

2.4. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. Профсоюз имеет право:

- заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
- реорганизации и ликвидации МБУ Анивская ЦБС;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- вносить по этим и другим вопросам в МБУ Анивская ЦБС соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам МБУ Анивская ЦБС.

2.7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством выполненной работы;
- отдыха, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, с предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении библиотекой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюзную организацию, а также на получение информации о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

2.9. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

2.10. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

2.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые с каждым из работников.

2.12. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2.13. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

2.14. Соблюдение порядка учёта мнения профсоюзного комитета как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со статьями 371, 372 ТК РФ.

2.15. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором и другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации. А также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и

выполнения условий коллективного договора путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды.

РАЗДЕЛ 3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

3.2. Трудовой договор оформляют заключением на неопределенный срок.

3.3. Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.4. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

- Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупреждён 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.

- Трудовой договор, заключённый на время выполнения определённой работы, прекращается по завершении этой работы.

- Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

- Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

- При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за четыре дня до увольнения.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за неделю с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.7. Изменения трудового договора вносятся путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющейся неотъемлемой частью заключённого трудового договора, и с учётом положений коллективного договора.

3.8. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше трёх месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.9. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность пройти переподготовку, повысить квалификацию по своей специальности.

3.9.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей профессионального роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

Кроме того, Работодатель обязуется предоставить работнику возможность переквалификации, если тот проработал в организации по одной профессии более 5 лет.

3.9.2. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

РАЗДЕЛ 4. Вопросы занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организаций.

4.3. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения профсоюза.

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

4.7. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, работников, с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- предпенсионного возраста — (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ);
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды, независимо от причин инвалидности;
- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- многодетные семьи, имеющие трёх и более детей;
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

4.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под росписку не менее чем за два месяца.

4.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (в период срока предупреждения один день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

4.11. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организаций в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

4.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4.13. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в библиотеке и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза;
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в МБУ Анивская ЦБС;
- принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 36 часов в неделю для женщин и 40 часов для мужчин.

5.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94 ТК РФ):

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов,
в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье.

Выходные дни в библиотеке определяются особенностью деятельности, вызываемой необходимостью удобного обслуживания населения в соответствии с режимом работы отделов и особенностью заключённых трудовых договоров.

За работу с читателями в субботу и воскресенье сотрудникам отдела обслуживания, сектору электронных ресурсов (интернет центр, электронные услуги) и отделу краеведения предоставляются другие дни отдыха по скользящему графику.

5.1. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливается коллективным договором.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

5.3. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

Индивидуальная продолжительность рабочей недели может равномерно или неравномерно распределяться на пять рабочих дней с понедельника по пятницу.

В отдельных случаях она может распределяться на несколько недель. Баланс рабочего времени при этом должен быть отрегулирован в течение не более 3 месяцев.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учётом мнения (или по согласованию) Профсоюзного комитета (ст. 113 ТК РФ).

5.4. Работодатель ведёт учёт рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

5.5. Стороны признают работу в вечернее и ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей как компенсации в денежном выражении, так и регламентации возможностей по использованию работников в это время.

Вечерней признается работа с 16 до 22 часов, ночной - с 22 до 6 часов. Помимо компенсаций и ограничений, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, работа в вечернее и ночное время может быть ограничена работникам по медицинским показаниям.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени. Это правило также распространяется на работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени по иным основаниям. На непрерывно действующих производствах и на отдельных видах работ, где по условиям производства (работы) невозможно сокращение продолжительности ежедневной работы в ночное время, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха.

Работодатель обязуется не допускать к работе в ночное время и к сверхурочным работам работников, не достигших возраста 18 лет.

5.6. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель обязуется установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 3х лет сокращенную часовую неделю без уменьшения заработной платы.

5.7. Стороны договорились, что работа, в выходные дни возможна лишь в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством, а также с согласия работника.

Работа в выходной день компенсируется двойной оплатой или предоставлением другого дня отдыха в течении года.

Привлечение к работе в праздничные дни компенсируется двойной оплатой. Помимо этого стороны договорились о предоставлении за работу в праздничный день другого оплачиваемого дня отдыха в ближайшие две недели.

5.8. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета, обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения работников график ежегодных отпусков.

Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий работников не может быть менее 28 календарных дней (инвалидам – 30 дней), и 16 дней дополнительного отпуска за работу в местности приравненную Крайнему северу.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Работник должен быть извещён под роспись о времени начала отпуска за две недели до его начала.

Оплата за отпуск производится за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников; занятых на работах с вредными условиями труда.

Запрещается непредставление и неиспользование отпуска в течение двух лет подряд.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы .

5.9. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- работникам, совмещающим работу с учёбой, – один день в месяц.

5.10. Отдельным категориям работников за ненормированный рабочий день устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска (Согласно статьи 119 ТК РФ и положению «О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам МБУ Анивская ЦБС» от 29.12.2017г.):

- Директор – 12 дней;
- Заместители, заведующие, заведующие сельскими библиотеками, заведующие секторами, отделами, главные библиографы (библиотекари), специалист по кадрам, инженер-программист, юрисконсульт, начальник хозяйственного отдела – 6 дней;
- Ведущие библиотекари – 5 дней;
- Библиотекари (библиографы 1, 2 категории) – 4 дня;
- Библиотекари (библиографы) – 3 дня.

Эти отпуска суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней.

5.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.12. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МБУ Анивская ЦБС.

5.13. Стороны договорились установить и оплачивать за счёт средств предприятия дополнительные отпуска:

- при рождении ребёнка в семье - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника или (детей работника) - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности (только для членов профсоюза) — 5 дней;

5.14. Работодатель представляет 1 день отдыха на 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) школьника.

5.13. 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.

5.14. 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, 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;

работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ 6. Оплата труда

В области оплаты труда Стороны исходят из того, что заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

6.1. Работодатель обязуется осуществлять оплату труда работников на основании Положения "О системе оплаты труда работников МБУ Анивская ЦБС", являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 1).

6.2. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, (ст. 315, 316, 317 ТК РФ).

6.3. Размер районного коэффициента для расчёта заработной платы работникам МБУ Анивская ЦБС, устанавливается в размере 60 % (ст. 316 ТК РФ).

6.4. Размер процентной надбавки для расчёта заработной платы работникам МБУ Анивская ЦБС, устанавливается в размере 50 % (ст. 317 ТК РФ)

6.5. Администрация индексирует заработную плату работников в порядке, установленном действующим законодательством.

6.6. Заработка плата Работника в соответствии с действующей в МБУ Анивская ЦБС оплатой труда, закреплённой в Положении о системе оплаты труда работников, включает: оклад (должностной оклад) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп; повышающие коэффициенты; выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.7. Размер должностного оклада, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера устанавливаются Работнику в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБУ Анивская ЦБС и штатным расписанием МБУ Анивская ЦБС.

6.8. Работникам Учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент образования;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования;
- коэффициент внутридолжностного наименования;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы;

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путём умножения размера должностного оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на соответствующий повышающий коэффициент.

- Работникам учреждений, работающим на селе, за исключением рабочих, должностные оклады повышаются на 25 %.
- Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования.
- Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.
- Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением.
- Повышающий коэффициент масштаба управления устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», зависит от штатной численности библиотеки (централизованной библиотечной системы), и структурных подразделений.
- Повышающий коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование.
- Повышающий коэффициент внутридолжностного наименования устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», при наличии в должностном наименовании слов «главный», «ведущий».
- Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу работникам, в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая должность.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, предусмотренных выше настоящего коллективного договора, не образует новый должностной оклад.

6.9. Работнику устанавливается премия по итогам работы за месяц, исчисленного пропорционально отработанному времени, установленные локальными нормативными актами Учреждения с учётом мнения представительного органа Положением о выплатах стимулирующего характера.

6.10. Работникам, которым Трудовым кодексом РФ установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени.

6.11. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

6.12. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработка плата.

6.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 60.2 Трудового Кодекса).

6.14. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, диспансеризации - за работников сохраняется средний заработок.

6.15. Время простоя (статья 72.2 Трудового Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.16. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.17. Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, телевидения и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простое не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6.18. Заработка плата выплачивается ежемесячно, путем перевода средств на карту сотрудника.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц.

Форма расчётного листка утверждается предприятием МКУ ЦОФМУСС - отделом бухгалтерии.

По письменному заявлению работников Работодатель обязуется перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

6.19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

6.20. Сроки выдачи заработной платы: за первую половину текущего месяца выплачивать заработную плату 15 числа, за вторую часть в последний день месяца.

6.21. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплата производится на кануне этого дня.

6.22. 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 пятидесяти 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.

6.23. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

6.24. Выплата заработной платы производится только в денежной форме.

6.25. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (ст.112 ТК РФ).

6.26. Заработка плата руководителям и иным должностным лицам библиотеки выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп её роста не может опережать темпов роста оплаты труда работников.

6.27. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения Анивская централизованная библиотечная система вводится в действие после его утверждения директором Учреждения с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа Библиотеки, отменяя действие предыдущей редакции.

РАЗДЕЛ 7. Оплата отпуска

7.1. Начисление отпускных производится на основании статьи 139 ТК РФ и «Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» утверждённое Постановлением правительства РФ № 922 от 24.12.2007 г. (в ред. от 15.10.2014). При расчёте выплат за отпуск учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в МБУ Анивская ЦБС независимо от источников этих выплат;

7.2. Администрация оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа - неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска, из выделенных бюджетных средств, согласно ст. 33 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним областях».

7.3. Администрация компенсирует за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета один раз в два года работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям), оплату стоимости проезда к месту использования отпуска (отдыха) в пределах территории Российской Федерации и обратно, любым видом транспорта (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа независимо от категории сверхнормативного багажа, установленной перевозчиком, в размере документально подтверждённых расходов, но не выше 2500 рублей.

Документы, подтверждающие статус неработающего члена семьи:

- справки о проживании членов семьи в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях либо копии паспортов с отметкой о регистрации по месту жительства;
- копии документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии);
- копии документов, подтверждающих статус неработающего члена семьи (копия трудовой книжки);
- копия свидетельства о рождении, подтверждающие статус несовершеннолетнего ребёнка (детей).

7.4. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работникам и членам семьи производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчёт производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других проездных документов.

7.5. Данная компенсация предоставляется работникам в порядке и на условиях Постановления Правительства Сахалинской области от 01.09.2014 г. № 416 - «Об утверждении Положения о размерах, порядке и условиях предоставления компенсационных выплат лицам, проживающим в Сахалинской области и работающим в организациях, финансируемых из областного бюджета Сахалинской области». Эти выплаты являются целевыми и не суммируются, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа (Ст. 325 ТК РФ);

7.6. Работодатель компенсирует расходы работника в случае его переезда к новому месту жительства в порядке и на условиях Постановления Правительства Сахалинской области от 01.09.2014 г. №416.

РАЗДЕЛ 8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (маски, перчатки), смывающих и обезвреживающих средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учёт в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

финансирувать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работодатель разрабатывает и утверждает с учётом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников учреждения.

8.2. Работодатель обязуется заключить договоры на вывоз и утилизацию отходов потребления и отходов производства, включая ртутьсодержащие приборы, лампы, источники ионизирующих излучений.

8.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

8.4. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой, согласовываются Работодателем с выборным органом Профсоюза. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится в соответствии с требованиями статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценки условий труда». В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

8.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда, производственный санитарии, пожарной безопасности и другим правилам безопасности труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

8.6. По добровольному желанию работника изъявившего пройти диспансеризацию, работодатель обязуется обеспечить проведение диспансеризации работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 13 марта 2019 г. № 124н "Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения".

8.7. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптечек первой помощи в структурных подразделениях организации, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний.

8.8. Работодатель ведёт работу по Программе оздоровления сотрудников МБУ Анивская ЦБС.

8.9. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

8.10. Работодатель обязуется не привлекать работников моложе 18 лет к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда в соответствии с Перечнем, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163.

8.11. Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

8.12. Профсоюзный комитет осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

8.13. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники ежегодно представляются к поощрению по ходатайству руководителя отдела и профсоюзного комитета.

РАЗДЕЛ 9. Социальная защита молодежи

9.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- активно использовать нормативную правовую базу молодежной политики, решения вышестоящих профсоюзных органов с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;
- добиваться принятия льгот для молодых работников на предоставление им социального жилья

и т. п.

РАЗДЕЛ 10. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

10.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять страхование работников библиотеки от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в библиотеке персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «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;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;
- гарантировать возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в местности расположения учреждения;
- готовит представление (по заявлению работника) на выделение путевки на санаторно-курортное лечение в отдел культуры;
- в новогодние праздники организовывать для детей членов профсоюза новогодние подарки за счёт средств профсоюза;

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в Пенсионный фонд, фонды медицинского и социального страхования;
- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работникам;
- распределять и выдавать путёвки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников библиотеки и членов их семей.

Культура, спорт, вопросы быта

10.3. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками МБУ Анивская ЦБС и членами их семей при наличии финансирования.

РАЗДЕЛ 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

11.1. Профсоюзный комитет библиотеки выделяет средства для оказания материальной помощи работникам – членам профсоюза.

Профсоюзная организация обязуется: оказывать материальную помощь работникам:

- В связи с рождением ребёнка – 3 000 рублей;
- В связи со смертью близких родственников – 3 000 рублей;
- В связи с другими обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета;
- Обеспечивает работников новогодними подарками либо в денежном эквиваленте согласно стоимости новогоднего подарка;
- В связи с юбилейными датами – 2 000 рублей.
Юбилейными датами считать - 25, 30, 40, 50, 60, 70 и т.д.,
- В связи с выходом на пенсию – 2 000 рублей.

11.2. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда: (оплата учебного отпуска, получающих высшее или средне-профессиональное образование, впервые). Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

11.3. **Статья 173.** Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам.

11.4. **Статья 173.1.** Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

11.5. **Статья 174.** Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования.

11.6. **Статья 176.** Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения.

11.7. **Статья 177.** Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования.

РАЗДЕЛ 12. Гарантии деятельности профсоюзной организации

12.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

12.2. Профсоюзная организация МБУ Анивская ЦБС 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. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации 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.

12.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

12.4. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзному комитету зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников.

12.5. Работодатель бесплатно производит множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

12.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

12.7. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

12.8. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему либо проект распорядительного документа в выборный профсоюзный орган.

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

12.9. Работодатель обязан приостановить, по требованию профкома, исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

12.10. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

12.11. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития МБУ Анивская ЦБС и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

12.12. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

12.13. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по проведению специальной оценки условий труда; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

РАЗДЕЛ 13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор утверждается общим собранием трудового коллектива. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу 27 апреля 2021 года.

13.2. Расторжение коллективного договора в одностороннем порядке не допускается.

13.3. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не продлят срок действия настоящего с возможными изменениями и дополнениями.

13.4. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

13.5. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трёх месяцев. Профсоюзный комитет обязуется в течение трёх месяцев после смены собственника имущества организации начать коллективные переговоры о продлении действия настоящего коллективного договора или заключении нового.

13.6. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его

текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

13.7. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников до подписания трудового договора знакомят с коллективным договором непосредственно при приёме на работу.

13.8. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7-дневный срок со дня подписания.

13.9. Администрация и Профком ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников МБУ Анивская ЦБС.

13.10. Трудовые споры между работником и работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

13.11. Администрация и Профком несут ответственность в соответствии с законодательством за ~~ненеисполнение~~ и нарушение коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение о системе оплаты труда работников МБУ Анивская ЦБС;
3. Положение о стимулирующих выплатах работников муниципального бюджетного учреждения «Анивская централизованная библиотечная система»;
4. Соглашение по охране труда.

Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору вступает в действие с момента его подписания.

От работодателя:

Директор:

МБУ Анивская ЦБС

Мария Саблина Т.К.
«15» июня 2021г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ Анивская ЦБС

Анна Никифорова А.В.
«15» июня 2021г.

Зарегистрирован в агенстве по труду и занятости населения
«ОД» июль 2021 г. от сахалинской области
 Reg № 216