

Муниципальное казенное учреждение
«Октябрьская централизованная библиотечная система»

617860, Пермский край, Октябрьский район, рп. Октябрьский, улица Кирова, 18.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025-2028 гг.

Принят собранием трудового коллектива

(протокол № 1 от 20.06.2025 г.)

Директор:

МКУ «Октябрьская ЦБС»

Е.В. Имурзаева

«июня» 2025...г.



Председатель ППО:

С.А. Логинова

«11» 07 2025...г.

Министерство труда и социального
развития Пермского края

Коллективный договор
уведомительно зарегистрирован

№ 341 " 13 " 08 20 25 г.

Подпись Логинова

Содержание

Раздел 1. Общие положения	с. 3
Раздел 2. Обязательства сторон	с. 4
Раздел 3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора	с. 5
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	с. 7
Раздел 5. Оплата труда	с. 9
Раздел 6. Охрана труда	с. 10
Раздел 7. Социальные льготы, гарантии и компенсации	с. 11
Раздел 8. Профессиональное обучение, аттестация работников	с. 13
Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности	с. 13
Раздел 10. Порядок рассмотрения трудовых споров	с. 14
Раздел 11. Контроль над выполнением коллективного договора	с. 14

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный Договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в муниципальном казенном учреждении «Октябрьская централизованная библиотечная система» - МКУ «Октябрьская ЦБС» - Октябрьского муниципального округа Пермского края (далее ЦБС или Учреждение).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: директор ЦБС в лице Имурзаева Е. В., действующей на основании Устава, именуемый далее Работодатель, который представляет интересы МКУ «Октябрьская ЦБС» и работники МКУ «Октябрьская ЦБС», чьи интересы представляет председатель первичной профсоюзной организации ЦБС Логинова С.А.

1.3. Стороны признают и обязуются выполнять:

- Отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2023-2025 годы;

- Отраслевое соглашение между Министерством культуры Пермского края и Пермской краевой организацией Российского профсоюза работников культуры на 2023-2026 годы

- Трёхстороннее соглашение между Правительством Пермского края, работодателями и профсоюзами о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Пермском крае на 2020-2022 годы», Дополнительное соглашение к трёхстороннему соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Пермском крае на 2020-2022 годы продлен до 31 декабря 2025 года.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ). В случае ликвидации (реорганизации) профсоюза его права и обязанности в качестве одной из сторон Договора переходят к другому выборному органу, уполномоченному коллективом.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ЦБС.

1.6. Договор заключен в целях создания системы социально-трудовых отношений в ЦБС, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе.

1.7. Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения. Трудовые договоры, заключаемые с работниками ЦБС, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.8. Стороны обязаны предпринимать меры по улучшению условий действующего Договора и в случае изменения нормативных актов, улучшающих положение трудящихся, принимать меры к замене соответствующих норм Договора на новые в установленном порядке.

1.9. Договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основании взаимной договоренности, оформленной совместным решением представителей работников и работодателя.

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ЦБС.

1.11. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств. В случае невозможности исполнения одной из сторон какого-либо пункта Договора, она извещает вторую заинтересованную сторону о сложившейся ситуации. Разногласия рассматриваются согласно нормам ТК РФ и Закона "О коллективных трудовых спорах".

1.11.1. Сторона освобождается от ответственности по исполнению какого-либо пункта Договора в соответствии с п. 1 ст. 416 и п. 1 ст. 417 Гражданского Кодекса РФ - в

случае действия непреодолимой силы, появления новых нормативных актов государственных органов и органов местного самоуправления.

1.11.2. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению или изменению коллективного договора, неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора или от выполнения принятых на себя обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст.ст.54, 55 ТК РФ).

1.12. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.13. При реорганизации или ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации или ликвидации.

1.14. Стороны обеспечивают доведение Договора до сведения Работников в течение месяца с момента его подписания.

1.15. Во исполнение настоящего Договора в ЦБС все локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – Профсоюзный комитет), в соответствии с п.6.3.5 Трехстороннего соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Пермском крае. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

Перечень локальных нормативных актов:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда и о выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам муниципального казенного учреждения «Октябрьская централизованная библиотечная система»;
- 3) Должностные инструкции работников.

1.16. Все локальные нормативные акты и документы по вопросам труда, систем его оплаты, введения (изменения) форм материального стимулирования, надбавок, других форм выплат утверждаются администрацией ЦБС по согласованию с профкомом и вводятся в действие на основании совместного решения сторон без утверждения на собрании трудового коллектива (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

2. Обязательства сторон

2.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать стабильное финансовое положение Учреждения;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работников;
- поощрять особо отличившихся в труде работников;
- обеспечить рабочие места работников Учреждения оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления Профкома ЦБС 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;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

2.2. Профком обязуется:

- способствовать успешной деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- участвовать в составе аттестационной комиссии (82 ТК РФ);
- контролировать выполнение коллективного договора;
- принимать предусмотренные законодательством меры по предупреждению трудовых споров.

2.3. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них по трудовому договору, должностным инструкциям;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;
- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- беречь имущество организации Учреждения и бережно относиться к имуществу других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

3. 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. Трудовой договор заключается как правило на неопределенный срок.

3.2. 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).

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

3.4. 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. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

2) лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

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.

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

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

3.6.1. 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. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

3.6.3. 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.

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

3.6.5. 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;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.
- 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. 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 Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом:

3.10. Работодатель обязан представить профсоюзному комитету ЦБС 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.

3.11. 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 на предприятии, 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 очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);
- беременные женщины и женщины, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающие инвалиды;
- лица, получившие трудовое увечье, профессиональное заболевание в данном учреждении;
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста.

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 Трудового кодекса 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);
- 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.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим труда и отдыха регулируется законодательством Российской Федерации о труде, регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка МКУ «Октябрьская ЦБС», настоящим разделом Договора.

4.2. В ЦБС для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями. Рабочий день с 8-00 до 17-00 часов с перерывом на обед с 12⁰⁰ до 12⁴⁸ часов.

4.2.1. Для работников отделов обслуживания структурных подразделений ЦБС устанавливается работа в режиме гибкого рабочего времени (или скользящего графика работы) в соответствии со ст. 102 Трудового кодекса РФ. Общий выходной день - воскресенье, второй выходной день работники этих отделов получают по графику, устанавливаемому в каждом отделе.

4.2.2. Установить график работы центральной библиотеки, Октябрьской детской библиотеки им. Е.Н. Трясиной, Сарсинской городской библиотеки на летний период с 01 июня по 15 сентября т.г.; выходные дни – суббота, воскресенье.

Другим библиотекам МКУ «Октябрьская ЦБС» - установить график на летний период с 1 июня по 15 сентября т.г. Выходные дни и часы работы библиотек - установить по согласованию с администрацией.

4.2.3. Работникам отдела комплектования, методико-маркетингового отдела, работникам, относящимся к категории руководителей, специалистам, техническим исполнителям и рабочим выходные дни предоставляются в субботу и воскресенье.

4.2.4. Женщины, работающие в сельской местности имеют право:

на предоставлении по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

для библиотечных специалистов структурных подразделений ЦБС, расположенных на территории сельской местности, в соответствии с п. 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Ежедневный режим работы (в том числе перерывы, санитарные дни) устанавливаются с учетом потребностей местных жителей и интенсивности посещения библиотеки и не должен полностью совпадать с часами рабочего дня основной части населения.

4.3. Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения все работников график ежегодных отпусков (ст.123 ТК РФ).

Стороны договорились установить дополнительные оплачиваемые отпуска работников в зависимости от стажа непрерывной работы в Учреждении:

от 1 до 5 лет – 3 календарных дня;

от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;

от 10 до 20 лет – 7 календарных дней;

свыше 20 – 10 календарных дней».

4.4. Привлечение работников к работе сверхурочно, в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения или устранения последствий производственной аварии катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных подразделений.

4.5. Не допускается привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов.

4.6. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг должностных обязанностей работника.

4.7. В связи с производственной необходимостью в исключительных случаях разрешить денежную компенсацию Работникам за неиспользованный дополнительный оплачиваемый отпуск за счет экономии фонда оплаты труда.

4.8. Не допускается привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов.

4.9. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг должностных обязанностей работника.

4.10. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и успешно обучающимся в этих учреждениях, в случаях, предусмотренных ст.173 Трудового кодекса РФ, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска.

4.11. 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 (ст.128 Трудового кодекса РФ).

Работнику по его письменному заявлению должен быть представлен отпуск без сохранения заработной платы в год:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней,
- регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

4.12. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

4.13. Изменение режима рабочего времени и отдыха производится работодателем по согласованию с профкомом. Работники предупреждаются об этом не позднее, чем за два месяца.

5. Оплата труда

5.1. В ЦБС установлена повременная система оплаты труда. Труд работников оплачивается исходя из должностных окладов, установленных в соответствии с «Положением об оплате труда и о выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам муниципального казенного учреждения «Октябрьская централизованная библиотечная система» подведомственного Управления культуры, спорта и молодежной политики администрации Октябрьского муниципального округа Пермского края от 26.01.2023 № 22 о/д (ред. 05.03.2024 № 31 о/д, ред. 10.03.2025 № 33 о/д).

5.2. Должностной оклад работника устанавливается на основании штатного расписания.

5.3. Штатное расписание МКУ «Октябрьская ЦБС» утверждается руководителем Учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора.

5.4. Заработная плата перечисляется на банковскую пластиковую карточку. Работодатель обеспечивает условия для получения работниками денежных средств по пластиковым карточкам на условиях беспроцентного обслуживания.

5.5. Выплата зарплаты производится дважды в месяц. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки: **15** и **30** числа каждого месяца. При выплате заработной платы Работодатель обязан выдать каждому работнику расчетный лист с указанием всех начислений и вычетов (ст.136 ТК РФ).

5.5.1. 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 (ст. 142 Трудового кодекса РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.5.2. Оплата очередного отпуска работника, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком отпусков, производится не позднее чем за 3 дня до его ухода в отпуск. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.5.3. В целях своевременной оплаты труда вновь принятых на работу сотрудников и кадровых сотрудников, переводимых из одного подразделения в другое, на новые должности и оклады, Работодатель обязуется обеспечить подготовку и оформление необходимых документов о найме или о переводе работника в течение 3-дневного срока со дня подписания трудового договора с работником.

5.6. Заявления работников о правильности расчетов зарплаты рассматриваются в срок не превышающий 2 рабочих дня.

5.7. Работникам ЦБС устанавливается и выплачивается стимулирующая надбавка в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МКУ «Октябрьская ЦБС»:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ.

5.8. Исходя из имеющихся средств, администрация осуществляет выплату единовременного денежного вознаграждения к праздникам: Дню работника культуры, Дню библиотек.

5.9. Для специалистов расчет премии производится исходя из должностного оклада без учета доплат и надбавок и выплачивается одновременно с заработной платой.

5.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения законодательством РФ.

5.11. Оплата времени простоя:

Стороны, подписавшие настоящий коллективный договор обязуются совместно принимать решения о приостановки работы и направления работников в вынужденные отпуска.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам независящим от работодателя и работника оплачивается в размере 2/3 должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ)

5.12. Бухгалтерия, обслуживающая МКУ «Октябрьская ЦБС», а именно Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений» (МКУ «ЦБУ») в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ бесплатно производит удержание ежемесячных профсоюзных взносов безналичным путем на основании личных заявлений работников, являющихся членами профсоюза работников культуры.

5.13. Работодатель принимает меры по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы работников, включая ежегодную индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Повышение должностных окладов на основании законодательных актов Российской Федерации, муниципальных органов власти не должно приводить к снижению доплат и надбавок, предусмотренных действующим Договором.

5.14. Работодатель информирует профсоюзный комитет ЦБС о намечаемых изменениях существующих условий оплаты труда не менее чем за 2 месяца.

6. Охрана труда

6.1. Стороны Договора исполняют все действующие законодательные акты Российской Федерации по охране труда и технике безопасности, при обязательном учете специфики использования в Учреждении преимущественно женского труда. Обязанности по обеспечении безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте

и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

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

- организацию контроля за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- выдачу моющих и обеззараживающих средств, специальной одежды работникам, имеющих право на бесплатное обеспечение моющими и обеззараживающими средствами;

- оборудование помещений Учреждения соответствующим противопожарным инвентарем, плакатами, обучение работников пожарно-техническому минимуму знаний;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает план мероприятий (Соглашение по охране труда), направленный на улучшение условий и охраны труда в Учреждении и обеспечивает его реализацию.

6.4. Работодатель обязан обеспечить нормативный температурно-влажностный режим как для обеспечения работы и здоровья сотрудников, так и для сохранности хранимых в библиотеках ЦБС фондов. В случае понижения температуры ниже +17 °С градусов или повышения ее выше +28,5°С должны быть приняты меры по приведению температурно-влажностного режима в установленную норму. Если в помещениях невозможно установить допустимые нормативные величины показателей микроклимата, условия микроклимата следует рассматривать как вредные и опасные.

6.5. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

- оперативно сообщать своему непосредственному руководителю о несчастном случае на работе, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

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

6.6. Работодатель в установленные нормативными актами сроки совместно с профсоюзным комитетом проводит расследование случаев травматизма и оформление необходимых документов, производит оплату листков временной нетрудоспособности.

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

6.8. Предоставлять по заявлению работника, при предоставлении подтверждающих документов, оплачиваемые дни для обследования в рамках диспансеризации населения Пермского края, в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ и согласно нормативным актам.

6.9. Обеспечить освобождение работников от работы в течение 2 дней с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID 19).

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работникам ЦБС предоставляются льготы, гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

7.1.1. Работникам ЦБС устанавливаются к заработной плате районный коэффициент и процентная надбавка.

7.1.2. Работникам, совмещающим работу с обучением предоставляются все льготы, предусмотренные главой 26 Трудового Кодекса РФ.

7.1.3 Работаящим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями предоставляются социальные льготы и гарантии, предусмотренные главой 41 Трудового Кодекса РФ:

- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- перевод беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;
- дополнительные перерывы для кормления ребенка до полутора лет;
- четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами;
- освобождение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет от служебных командировок, сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни. (Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, матерям и отцам, воспитывающим в одиночку детей в возрасте до пяти лет и работникам, осуществляющим уход за больными членами семьи).

7.1.4. Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов предоставляются социальные льготы и гарантии в соответствии с Законом Российской Федерации от 09.06.1993 № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов» и ст. 186. Трудового кодекса РФ.

7.2. Все работники ЦБС подлежат обязательному социальному страхованию.

7.3. Работнику, направленному в служебную командировку, гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

7.4. Работодатель в соответствии с Положением об оплате труда и выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам МКУ «Октябрьская ЦБС» может оказывать работникам дополнительную материальную помощь:

- в случае смерти близкого родственника (супруга, детей, родителей);
- в связи с юбилеем и в связи с уходом на заслуженный отдых (50, 55, 60 лет – для женщин и мужчин);

иных уважительных причин:

- в связи с возникновением у работника потребности в медицинском лечении;
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- тяжелого материального положения работника.

Социальный отпуск.

Работодатель обязуется предоставлять Работникам в пределах средств фонда оплаты труда краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- а) в связи с бракосочетанием, в том числе детей Работников – 3 рабочих дня;
- б) для участия в похоронах близких родственников (родителей, супруга и супруги и (или) их родителей, детей, родных братьев и родных сестер) – 3 рабочих дня, для иных родственников – 1 рабочий день;
- в) по уходу за больным членом семьи при предъявлении соответствующего документа – 3 рабочих дня в месяц;
- г) в связи с рождением ребенка или усыновлением ребенка – 1 рабочий день;
- д) при праздновании юбилейных дат со дня рождения (20 лет все последующие даты кратные пяти) – 1 рабочий день в течение недели со дня рождения;

е) работникам в качестве поощрения, в течение предыдущего календарного года не бывшим на больничном листе – 1 рабочий день по заявлению Работника;

ж) для проводов детей в армию – 1 рабочий день;

з) в связи с проведением вакцинации против инфекционных заболеваний – до 2 рабочих дней.

В День знаний – 1 сентября родителям учащихся предоставлять время для посещения школы.

7.5. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения работникам производится единовременная выплата, предоставляемая к основному оплачиваемому отпуску.

7.6. Работникам МКУ «Октябрьская ЦБС» предоставляются льготы по оплате жилищно-коммунальных услуг.

7.7. Работники, являющиеся членами профсоюза, имеют дополнительные социальные льготы и гарантии за счет средств профсоюзной организации, а именно:

- дополнительную материальную помощь в трудных жизненных ситуациях;
- право на бесплатное правовое сопровождение со стороны вышестоящего профсоюзного органа, включая консультации юриста, составление исковых заявлений, участие в судебных процессах;
- невозможность увольнения без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета (по п.2, 3, 5 ст.82 ТК РФ)
- отдых и оздоровление с профсоюзной скидкой в санаторно-курортных учреждениях Пермского края и России;
- получение дисконтной карты члена профсоюза «Профдисконт»;
- иные льготы, принимаемые решениями Профсоюзного комитета.

8. Профессиональное обучение, аттестация работников

8.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (ст.21 Трудового кодекса РФ). Обучение новых работников, повышение квалификации, переподготовка работников проводится в пределах рабочего времени при сохранении полной оплаты труда.

8.2. Необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, определяются Работодателем.

8.3. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим Договором.

9.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять членам профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, до 5 часов в месяц для профсоюзной работы с сохранением заработной платы;
- способствовать обучению профактива, за время обучения сохраняется средняя заработная плата;
- по требованию профсоюза предоставлять сведения по всем вопросам производственно-хозяйственной деятельности;
- обеспечивать ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза;
- приостанавливать по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих трудовое законодательство и условия настоящего Договора до

- рассмотрения имеющихся разногласий;
- включать представителей профкома в комиссии: по реорганизации, ликвидации организаций; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.3. Профком обязуется:

- разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10. Порядок рассмотрения трудовых споров

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работниками и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, а также установления работнику новых или изменения существующих условий труда, рассматриваются комиссией по трудовым спорам, избранной на собрании трудового коллектива.

10.2. Коллективные трудовые споры (конфликты), возникающие между трудовым коллективом и Работодателем по вопросам установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта, заключения и исполнения коллективного договора и иных соглашений, рассматриваются Работодателем, затем примирительной комиссией и трудовым арбитражем, создаваемым в порядке, определенном действующим законодательством.

10.3. Работодатель и профсоюзный комитет ведут книги регистрации всех поступающих в их адрес заявлений, предложений и жалоб работников в течение месяца со дня их поступления, дают мотивированный и содержательный ответ заявителю.

11. Контроль над выполнением коллективного договора

11.1. Контроль над выполнением Договора осуществляется Сторонами, его подписавшими, а также соответствующими органами по труду. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному соглашению сторон.

11.2. Стороны обязуются в целях эффективного осуществления контрольных функций представлять друг другу необходимую информацию и материалы, а результаты доводить до сведения коллектива.

11.3. По итогам года и полугодия Работодатель и профком проводят проверки хода выполнения обязательств Договора. Об итогах выполнения Договора Стороны отчитываются на собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год или отчитываются по отдельным разделам (направлениям) данного Договора по мере необходимости (по инициативе одной из сторон) в течение календарного года. С отчетом каждой из Сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

11.4. Претензии сторон разрешаются через переговоры по достижению согласия и в соответствии с действующим законодательством. Собрание уполномочивает Работодателя и профсоюзный орган вносить изменения и дополнения в коллективный договор, не ухудшающие положения действующих разделов, без проведения конференции.

11.5. С инициативой внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор или разработкой коллективного договора вправе выступать любая из сторон. Вторая сторона обязана рассмотреть предложения и дать ответ: в срок не позднее 7 дней с момента получения письменного уведомления.

11.6. При не достижении согласия в ходе переговоров между сторонами спорные вопросы выносятся на рассмотрение собрания представителей работников, решение которой является окончательным.

- рассмотреть имеющиеся разногласия;
- включать представителей профкома и работников за организацию, ликвидацию организаций; по аттестации работников по результатам деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.3. Профком обязуется:

- разъяснять работникам положение коллективного договора, обеспечивать реализацию их прав, основанных на коллективном договоре.

10. Порядок рассмотрения трудовых споров

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работниками и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, а также установления работнику новых или измененных существующих условий труда, рассматриваются комиссией по трудовым спорам, избранной на собрании трудового коллектива.

10.2. Коллективные трудовые споры (конфликты), возникающие между трудовым коллективом и Работодателем по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективного договора и иных соглашений, рассматриваются Работодателем, затем примирительной комиссией и трудовым арбитражем, создаваемым в порядке, определенном действующим законодательством.

10.3. Работодатель и профсоюзный комитет ведут книги регистрации всех поступающих в них актов, предложений, предложений и жалоб работников в течение месяца со дня их поступления, дают мотивированный и содержательный ответ заявителю.

11. Контроль над исполнением коллективного договора

11.1. Контроль над исполнением Договора осуществляется Сторонами, его подписавшими, а также соответствующими органами по труду. Исполнение и исполнение коллективного договора вносится по взаимному согласию сторон.

11.2. Стороны обязуются в целях эффективного осуществления функций представлять друг другу необходимую информацию и материалы, а также предоставлять сведения коллектива.

11.3. По итогам года и полугодия Работодатель и профсоюзный комитет исполнены обязательства Договора. Об итогах выполнения обязательств Договора отчитываются на собраниях трудового коллектива не реже 1 раз в год. В отдельных разделах (направлениях) данного Договора инициативе одной из сторон) в течение календарного года выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

11.4. Претензии сторон разрешаются через переговоры. Работодатель и профсоюзный орган вносят изменения и дополнения в коллективный договор, не ухудшающие положения действующих ра-

11.5. С инициативой внесения изменений и дополнений в коллективный договор или разработки коллективного договора может выступить любая из сторон. Вторая сторона обязана рассмотреть предложения в течение 7 дней с момента получения письменного уведомления.

11.6. При не достижении согласия в ходе переговоров между сторонами вопросы выносятся на рассмотрение собрания работников, решение которой является окончательным.

В данной единицы хранения прошито и пронумеровано 14 (четырнадцать) страниц
ЦКУ Октябрьская ЦБС"



Директор:
Милураева ЕВ