

Представитель работодателя:
директор МБУ «Кузнецкая ЦГБ им.
А.Н.Радищева»

Н.В. Макаричева

2020г.



Представитель работников:
председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н.Радищева»

О.В.Суетина

«25» 12 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
«Кузнецкая центральная городская библиотека
им. А.Н. Радищева»

на 2020 – 2023 годы

Коллективный договор заключен в соответствии с
Минимальным законодательством, гарантирующим защиту и
демографию Пензенской области.

28 01 21

Регистрационный № 2554

Следующий

Принят общим собранием
трудоого коллектива
Протокол № 4 от «25» 12 2020г.

Оглавление

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	6
Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	7
Раздел 4. РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	8
Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА.....	9
Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.	9
Раздел 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	10
Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА	11
Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ	12
Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	13
Раздел 11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	14
Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	14
Раздел 13. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	14

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения «Кузнецкая центральная городская библиотека им. А.Н.Радищева» (далее – Учреждение).

1.2. Основой для заключения Договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- федеральный закон от 29 декабря 1994 г. N 78-ФЗ «О библиотечном деле» (с изменениями и дополнениями);
- отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018-2020 годы;
- региональное отраслевое соглашение между Министерством культуры и туризма Пензенской области и Пензенской областной профсоюзной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2019 – 2022 годы.

1.3. Сторонами Договора являются:

- **работодатель** в лице его представителя - директора МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н. Радищева» Натальи Владимировны Макаричевой, действующей на основании Устава (далее – Работодатель);
- **работники** МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н. Радищева», представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее – Профком) в лице председателя Профкома Ольги Владимировны Суетиной, действующей на основании Устава Российского профсоюза работников культуры.

1.4. Договор заключён сторонами на добровольной и равноправной основе в целях: создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации; установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями; повышения уровня жизни Работников и членов их семей; укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнёрства.

1.5. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение Работников Учреждения, по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное Учреждение.

1.6. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель обязуется:

- признавать Профком единственным представителем Работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы Работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений;
- соблюдать условия данного Договора и выполнять его положения;
- знакомить с Договором, другими нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников Учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

1.6.2. Профком как представитель Работников обязуется:

- осуществлять систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором обязательств;
- ежегодно отчитываться о выполнении Договора на собрании трудового коллектива;
- в случае необходимости ставить перед Работодателем вопросы о привлечении к ответственности Работников, не выполняющих обязательств по Договору.

1.6.3. Работники обязуются выполнять все обязательства, предусмотренные настоящим Договором, заслушивать отчет Работодателя и Профкома о ходе выполнения Договора, ставить в случае необходимости вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по Договору. В случае выполнения условий Договора Работодателем Работники обязуются не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

1.6.4. Общие обязательства Работодателя и Профкома:

- стороны договорились направлять совместные усилия на достижение установленных плановых заданий по обслуживанию населения, повышение качества информационных услуг для пользователей, регулирование социально-трудовых отношений, улучшения условий труда и отдыха Работников Учреждения.

1.6.4.1. В этих целях Работодатель обязуется:

- строго соблюдать действующее законодательство о труде, правильно и рационально организовывать труд Работников в соответствии с их квалификацией;
- организовывать системный контроль за выполнением контрольных цифровых показателей, за качеством обслуживания читателей и проведения массовых мероприятий;
- обеспечить строгое соблюдение трудовой дисциплины, применять меры взыскания к ее нарушителям, учитывая при этом мнение Профкома;
- принимать предусмотренные законодательством меры по предупреждению трудовых споров;

- способствовать повышению квалификации специалистов, созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников;
- добиваться укрепления материально-технической базы всех структурных подразделений Учреждения;
- обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения работы;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- гарантировать коллективу Учреждения защиту его интересов на всех уровнях в пределах полномочий.

1.6.4.2. Профком обязуется:

- представлять от имени Работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;
- ежемесячно проводить заседания профкома, 1 раз в год проводить общее собрание;
- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзу методами, в том числе повышением эффективности труда Работников, установлением совместно с Работодателем систем поощрения Работников за высокие результаты труда;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Договора;
- не допускать внесения в Договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений.

1.6.4.3 Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, в соответствии с трудовым договором и должностными инструкциями;
- соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии и гигиене, содержать в чистоте помещение библиотеки и свое рабочее место, поддерживать порядок в фонде;
- аккуратно и четко вести необходимую документацию;
- бережно относиться к имуществу и книжным фондам Учреждения;
- соблюдать «Кодекс профессиональной этики Российского библиотекаря».

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Договор заключен на 3 года (с 25.12.2020г. по 25.12.2023г.), вступает в силу с момента его подписания. Договор может быть пролонгирован на срок не более трех лет.

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

1.10. Договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения структуры, наименования Учреждения;
- расторжения трудового договора с Работодателем;
- смены председателя Профкома Учреждения.

1.11. Условия настоящего Договора обязательны для его Сторон.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор, дополнительные соглашения к нему в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.2. Трудовой договор с Работником заключается на неопределённый срок.

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.5. Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 ТК РФ, а также лиц, ранее работавших в организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

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

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в соответствии со ст. 81 ТК РФ

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. При приёме на работу ознакомить Работника под подпись с коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.8.2. Не ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

2.8.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от Работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.8.4. Извещать Работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.9. Работники обязуются:

- 2.9.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.
- 2.9.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции, регламентирующие деятельность Учреждения.
- 2.9.3. Эффективно использовать ПК и другое оборудование, экономно и рационально использовать электроэнергию и другие материальные ресурсы, не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, её имуществу и финансам.
- 2.9.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать производственную этику между руководителем и подчиненным.
- 2.9.5. Повышать профессиональное мастерство и творческую активность.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. В соответствии со ст. 82 ч.2 ТК РФ увольнение Работников по инициативе Работодателя, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В случае возникновения необходимости сокращения штата в первую очередь сокращать вакантные ставки, ограничивать прием новых работников, расторгать трудовые договоры с совместителями и работниками, принятыми на временную работу.

3.2.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения работников определены в Региональном отраслевом соглашении между Министерством культуры и туризма Пензенской области и Пензенской областной профсоюзной организацией Российского профсоюза работников культуры.

3.2.3. Высвобождение Работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.2.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно обоих супругов, работающих у Работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

3.2.5. При расторжении трудового договора выплачивать Работнику выходное пособие в случаях, предусмотренных ст. 178 ТК РФ.

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют Работники предпенсионного возраста (период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет.

3.3.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Учреждения.

Раздел 4. РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

4.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 ТК РФ).

4.2.Работодатель обязуется:

4.2.1.Повышение квалификации библиотечных работников осуществлять не реже 1 раза в 5 лет.

4.2.2. Создавать Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, благоприятные условия труда, согласно ст. 173, 174 ТК РФ. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются, если они получают образование соответствующего уровня впервые.

4.2.3. При направлении Работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование или на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с отрывом от работы, согласно ст.187 ТК РФ, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.2.4. Аттестацию библиотечных работников проводить не реже 1 раза в 5 лет, в соответствии с Порядком проведения периодической аттестации работников МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н. Радищева».

4.3.Профком обязуется:

4.3.1. Способствовать развитию творческой инициативы и росту профессионализма Работников путем инициирования конкурсов профессионального мастерства для сотрудников Учреждения;

4.3.2. Представляя Работников, в аттестационной комиссии на соответствие занимаемой должности выражать свое мнение честно и аргументированно.

4.4. Работники обязуются:

4.4.1 . Способствовать повышению эффективности труда в процессе выполнения государственных и муниципальных услуг, систематически повышать квалификацию, заниматься самообразованием, изучать и использовать передовой опыт коллег.

4.4.2. Способствовать формированию и стабилизации положительного имиджа. Учреждения в городе Кузнецке в процессе ежедневной работы.

4.5. Стороны договорились:

4.5.1. Создавать условия для профессионального роста Работников, при необходимости обеспечивать организацию профессиональной подготовки и переподготовки, повышение квалификации Работников.

4.5.2. Включать в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности председателя Профкома Учреждения. Учитывать мнение Профкома при подаче представления руководителя структурного подразделения в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на Работника, являющегося членом Профсоюза.

4.5.3. Увольнение Работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью Работодателя.

4.5.4. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе Работодателя, Работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. В области оплаты труда стороны договорились:

5.1.1. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ). Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом.

5.1.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании и в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н.Радищева» (Приложение №1) и Положением о стимулирующих выплатах работникам МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н. Радищева» (Приложение № 2) в пределах фонда оплаты труда при наличии средств.

5.1.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Своевременно знакомить Работников Учреждения с условиями оплаты их труда.

5.2.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому Работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.2.3. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца (2 и 17 числа), по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке.

5.2.4. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

6.1.2. На основании Положения о стимулирующих выплатах работникам МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н. Радищева» (Приложение №10) из фонда оплаты труда Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение о ее оказании принимает Работодатель на основании письменного заявления работника.

6.1.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются на основании и в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н.Радищева» (Приложение №1).

6.1.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать своевременность и полноту выплаты пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, на рождение ребенка и др. в соответствии с действующим законодательством.

6.2.2. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.2.3. Удержания из заработной платы Работника производить только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.

Раздел 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

7.1.2. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №3).

7.1.3. Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

7.1.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

7.1.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

7.1.6. Всем Работникам предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

7.1.7. Предоставлять специалистам учреждения с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 дня, который суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также иные

условия применения данного режима, устанавливаются Положением о ненормированном рабочем дне (Приложение № 4).

7.1.8. Предоставлять Работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между Работником и Работодателем в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

7.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, согласованным с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.1.10. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производить с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

7.1.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Руководствоваться Положением о системе управления охраной труда (Приложение №5), инструкциями по охране труда, разработанными и утвержденными в Учреждении по всем основным направлениям деятельности сотрудников.

8.1.2. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8.1.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и своевременно информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

8.1.4. Создать и обеспечить деятельность совместной комиссии по охране труда и соблюдению правил техники безопасности из представителей Работодателя и Профкома (Приложение № 6)

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Ежегодно выделять средства на мероприятия по охране труда.

8.2.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда между администрацией и Профкомом Учреждения (Приложение №7).

8.2.3. Проводить в установленные сроки специальную оценку условий труда рабочих мест по условиям труда.

8.2.4. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

8.2.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.2.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.7. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение №8).

8.2.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин и молодежи.

8.2.9. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

8.2.10. Обеспечить проведение комплекса мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их трудоспособности и профессионального долголетия (ежегодное прохождение флюорографии, вакцинации и др.). Освобождать Работников от работы для прохождения диспансеризации в соответствии со ст.185.1 ТК РФ.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать инструкции по охране труда.

8.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

8.3.3. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении или о риске возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

8.3.4. Выполнять предусмотренные системой медицинского обслуживания профилактические и оздоровительные мероприятия.

8.3.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.6. Предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 3).

8.3.7. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Работникам – членам профсоюза в связи с праздниками, юбилейными датами, тяжелыми семейными обстоятельствами и т.д. осуществляется оказание материальной помощи из профсоюзного бюджета на основании личного заявления.

9.1.2. Обеспечивать детей Работников, являющихся членами профсоюза, новогодними подарками.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Осуществлять страховые платежи за счет средств Учреждения по договорам добровольного медицинского страхования Работников.

9.2.2. Предоставлять по заявлениям Работников краткосрочный отпуск по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы в связи с:

- собственной свадьбой – 2 дня;
- свадьбой детей, проводами сына в армию, переездом на новое место жительства – 1 день;

- смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) – 3 дня;
- Днем знаний (1 сентября) матерям или другим лицам, воспитывающим детей, учащихся 1 – 4 классов;

9.3. Профком обязуется:

9.3.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах в соответствии со ст.29 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.3.2. Содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, используя, в том числе, средства Профсоюза.

9.3.3. Информировать трудовой коллектив о своей работе.

9.3.4. Содействовать обеспечению Работников путевками на санаторно-курортное лечение и отдых.

9.3.5. Ходатайствовать перед Работодателем о поощрении (награждении) Работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий.

9.3.6. Организовывать посещение больных Работников, состоящих в профсоюзе, оказывать им материальную помощь из средств профсоюзной организации.

9.3.7. Совместно с Работодателем заниматься вопросами проведения торжественных и юбилейных мероприятий.

9.3.8. Поздравлять членов профсоюза с днем рождения, производить материальное вознаграждение в связи с памяtnыми датами.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Соблюдать права Профкома, всемерно содействовать его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.1.2. Беспрепятственно допускать представителей Профкома во все подразделения Учреждения, где работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

10.1.3. При наличии письменных заявлений перечислять ежемесячные выплаты установленного профсоюзного взноса в размере 1% от заработной платы (ст. 377 ТК РФ) Работников, являющихся членами профсоюза, на счет Профкома Учреждения.

10.1.4. Сохранять членам Профкома среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам Профкома по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

10.1.5. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

10.1.6. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.1.7. Безвозмездно предоставлять помещение для проведения заседаний,

хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

Раздел 11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

11.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

12.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

12.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать Профком о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

12.6. Подписанный сторонами Договор, прошитый с приложениями, в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.7. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

12.8. Стороны, подписавшие Договор, отчитываются о его выполнении на собрании трудового коллектива один раз в год.

Раздел 13. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложения к Договору являются составной его частью и могут быть приняты на более длительный срок, чем Договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К Договору прилагаются:

Приложение № 1	Положение о системе оплаты труда работников МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н.Радищева»
Приложение № 2	Положение о стимулирующих выплатах работникам МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н. Радищева»
Приложение № 3	Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н. Радищева»

- Приложение № 4 Положение о ненормированном рабочем дне в МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н. Радищева»
- Приложение № 5 Положение о системе управления охраной труда
- Приложение № 6 Выписка из приказа Об охране труда и соблюдении правил техники безопасности в МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н. Радищева»
- Приложение № 7 Соглашение по охране труда между администрацией и профкомом МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н. Радищева» на 2021 год
- Приложение № 8 Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБУ «Кузнецкая ЦГБ им. А.Н. Радищева»