

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ

Е.В.Афанасьева



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ «ЦБС»
МО «ЛМР» РТ

Г.М. Хасанова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
«Централизованная библиотечная система» муниципального
образования «Лениногорский муниципальный район»
Республики Татарстан
на 2024 – 2026 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива 29 февраля 2024 года

Лениногорск, 2024 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Централизованная библиотечная система» муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан (далее- МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст.40-44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее- ТК РФ).

1.2. Сторонами Договора являются:

работодателя в лице директора МБУ «Централизованная библиотечная система» МО «ЛМР» РТ (далее- Работодатель).

- работники МБУ «Централизованная библиотечная система» МО «ЛМР» РТ (далее- Учреждение) в лице их представителя первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», действующий на основании Устава Общероссийского профсоюза работников культуры.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Договором.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течении 3-х лет.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, изменения типа учреждения, при расторжении трудового договора с руководителем организации.

При смене форм собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.7. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить Договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.8. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст.30 ТК РФ).

1.9. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

2. Оформление трудовых отношений

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ и не

могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора договорились:

- признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений;

- предоставлять другой стороне полную, достоверную, своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические, профессиональные права и интересы работников Учреждения.

2.3. Трудовые отношения работников Учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

2.4. При заключении трудового договора вновь принятому работнику может устанавливаться испытательный срок, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и его заместителей - не более шести месяцев).

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 три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Социальный фонд России).

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания прекращения трудового договора, другая предусмотренная законодательством информация.

2.6. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты Работодателя:

- в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

2.7. Работодатель не вправе переоформлять трудовые договоры с работниками, достигшими пенсионного возраста и не желающими прекращать трудовые отношения, на определенный срок. Срочные трудовые договоры с работниками этой категории могут заключаться только по соглашению сторон при их найме (ч.2 ст.59 ТК РФ).

2.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется гл. 44 ТК РФ.

2.9. Работодатель обеспечивает равные возможности работникам без всякой дискриминации для продвижения по службе с учетом производительности труда, квалификационных качеств, создает условия для овладения новой профессией, повышения квалификации. Стороны согласились, что работники учреждения имеют право получать информацию о возникающих вакансиях и претендовать на их замещение, а Работодатель – право выбора лиц для замещения свободного места.

2.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Оплата труда в организации МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ производится в соответствии с трудовым законодательством на основе положения о системе оплаты труда в организации Положение «Об условиях оплаты труда работников МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ», утвержденного с учетом мотивированного мнения выбранного органа первичной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение №1).

3.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются работникам организации согласно Положению «О критериях оценки эффективной деятельности работников МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ», утвержденного с учетом мотивированного мнения выбранного органа первичной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение №2).

3.3. Работодатель обеспечивает:

3.3.1. Дифференциацию заработной платы каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполненной работы, количества и качества затраченного труда.

3.3.2. Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации и повышении качества оказываемых услуг.

3.3.3. Установление размеров должностных окладов работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалифицированных групп), с учетом сложности и объема выполненной работы.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

3.4. Заработная плата руководителя МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей руководителя МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ устанавливаются на 20-30% ниже должностного оклада руководителя организации.

3.5. В области нормирования труда Стороны договорились:

3.5.1. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе Приказа Министерства культуры России от 30.12.2014 №2477 «Об утвержденных типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках».

3.5.2. Введение замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 272 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О введении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

3.6. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца.

3.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

3.9. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

За работу в выходной или праздничный день работнику предоставляется другой оплачиваемый день отдыха. Этот день предоставляется в любое время по желанию работника, но до истечения текущего финансового года.

3.10. По результатам специальной оценки условий труда предусмотрены выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.11. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

3.12. Стороны договорились:

3.12.1. Работникам, направляемым в служебную командировку, связанные с ней расходы возмещаются за счет бюджетных средств в размере:

- расходы по проезду – 100%;
- расходы по найму жилого помещения - 550 рублей в день;
- суточные -200 рублей (ст.1 ФЗ №216 от 24.07.2007 г.)

*суточные расходы при командировках на 1 день по России не выплачиваются в силу прямого указания об этом в абз. 4 п. 11 Положения о порядке командирования в органах самоуправления, муниципальных, казенных и автономных учреждениях Лениногорского муниципального района.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим труда и отдыха работников регулируются правилами внутреннего трудового распорядка, графика работы и отпусков, разрабатываемыми и утвержденными Работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. (Приложение №3).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной – один выходной день в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов. Конкретное время начала и окончания работы для различных категорий работников устанавливается приказом Работодателя, Правилами внутреннего трудового распорядка.

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Приказом Работодателя, Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается конкретное время перерыва. Перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

4.3. Отделы обслуживания читателей работают по графику с предоставлением дней отдыха в различные дни недели, согласно утвержденным графикам работы отделов (ст.111 ТК РФ).

4.4. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36 - часовая рабочая неделя (согласно Постановления Верховного Совета РСФСР от 1.11.1990 г. № 298/3-1), при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.5. Отдельным категориям работников в целях эпизодического привлечения к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени устанавливается особый режим работы- ненормированный рабочий день- (Приложение № 5- «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем»).

4.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час.

Это правило применяется и случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.7. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

4.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемый Работодателем в соответствии со статьей 123 ТК РФ и по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.9. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.10. Отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.11. Отдельным категориям работников устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: работникам с ненормированным рабочим днем:

- директор МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ- 12 дней;
- заместитель директора - 10 дней;
- заведующий отделом, заведующий филиалом - 8 дней;
- главный библиотекарь, ведущий библиотекарь, библиотекарь, главный библиограф, библиограф, методист, ведущий методист, художник- оформитель - 6 дней;
- водитель - 12 дней;

4.12. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- работнику- инвалиду- 3 дня;
- за выход на ДНД предоставляются – 1 день;
- бракосочетание работника -3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка- 1 день;
- бракосочетание детей -2 дня;
- смерть близких родственников -3 дня (в особых случаях- до 5 календарных дней)
- проводы сыновей на срочную службу по призыву - 2 дня
- для сопровождения детей (1-4 кл.) в школу 1 сентября (если он приходится на рабочий день)-1день;
- переездом работника на новое место жительства – 1 день
- юбилюру в день рождения (45,50,55,60,65), если он приходится на рабочий день – 1 день;

4.13. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно. (ст.173 ТК РФ), а работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда. (ст.174 ТК РФ).

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

Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка. Оплата второго высшего и второго среднего профессионального образования производится за счет собственных средств работника (ст. 173 - 177 ТК РФ).

5. Организация и обеспечение охраны и условий труда

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Обеспечивать условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.1.2. Осуществлять через комиссии (комитеты) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных настоящим Договором и Соглашением об охране труда (Приложение №4).

5.1.3. Информировать работников о результатах указанных проверок.

5.1.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта по охране труда.

5.1.5. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и Профсоюза, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда, настоящего Договора. Состояния охраны труда в МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ, обособленных структурных подразделений и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.1.6. Привлекать в установленном порядке средства Фонда пенсионного и социального страхования РФ (далее- Социальный фонд России) на предупредительные меры по сохранению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно- курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

5.1.7. Осуществлять обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза не реже 1 раза год, снабжать их нормативно- технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.8. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном законодательством, с привлечением Профсоюза.

5.2. Работодатель в области охраны труда обязуется:

5.2.1. Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Договором, средства в сумме до 5000 рублей.

5.2.2. Выполнять в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

5.2.3. Принимать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.2.4. Своевременно, не реже одного раза в пять лет, проводить периодическую специальную оценку условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разрабатывать мероприятия и принимать меры по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.2.5. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

5.2.6. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

5.2.7. Организовывать в соответствии с требованиями законодательства проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных 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.

5.2.8. Предоставлять возможность членам комиссии(комитета) по охране труда, уполномоченным (доверенным)лицам по охране труда профсоюза осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

5.2.9. Проводить в установленном порядке:

- обучение по охране труда;
- инструктажи по охране труда;
- обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.2.10. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств Работодателя.

5.2.11. Обеспечивать тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливать для работников укороченный рабочий день с сохранением за ними средней заработной платы.

5.2.12. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создать для него условия труда, в том числе производственные м

санитарно- бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.2.13. Сохранять за работниками места работы, должности и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.3. Работник обязан:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.3.2. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6. Содействие занятости.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

6.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счет средств Работодателя с периодичностью не реже чем раз в 5 лет.

6.1.2. Обеспечивать сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

6.1.3. Все вопросы, с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и (или) штата работников, рассматривать с участием Профсоюза.

6.1.4. Заблаговременно, не менее чем за три месяца, предоставлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

6.1.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности работников предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

6.2.2. Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем для получения второго образования этого уровня в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ для работников, совмещающих работу с получением образования соответствующего уровня впервые.

6.2.3. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест. Совместно с Профсоюзом разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения государственного (муниципального) задания, ухудшения финансово-экономического положения организации.

6.2.4. Сокращение численности (штата) работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- опережающая (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.

6.2.7. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на основе на работе при сокращении численности и (или) штата при равной производительности труда и квалификации имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);
- лица, проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- лица, с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- лица, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 ФЗ от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

6.2.8. При сокращении численности и (или) штата работников не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.2.9. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности и (или) штата работников, ликвидацией организации предупреждать работников персонально под расписку не менее чем за два месяца.

6.2.10. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.2.11. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата работников, ликвидацией организации выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- лицам, проработавшим в организации свыше 10 лет - на 20 % среднего месячного заработка;
- лицам, проработавшим в организации от 5 до 10 лет - на 10 % среднего месячного заработка (при наличии средств от приносящей доход деятельности).

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

Стороны договорились о предоставлении работникам организации следующих льгот, гарантий и компенсационных выплат за счет средств Работодателя от приносящей доход деятельности:

7.5. Выплата единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий:

- звания «Заслуженный работник культуры РФ»;
- звания «Заслуженный работник культуры РТ»,
- знаком «За достижения в культуре»,
- благодарственным письмом Президента РФ, Раиса РТ, Госсовета РТ, Почетной грамотой МК РФ, Почетной грамотой МК РТ, Благодарственным письмом МК РФ, РТ- при наличии достаточных финансовых средств.

7.6. Предоставление автотранспорта для организованного отдыха работников, а также на культурно- массовые мероприятия.

7.7. Обеспечение детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления.

7.8. Единовременная выплата юбилярам (45,50,55,60,65) при стаже работы у Работодателя:

- до одного года в размере - 1000
- от одного до пяти лет в размере- 1500
- свыше пяти лет в размере – 3000

7.9. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

7.9.1. Установление женщинам, имеющим малолетних детей, по их желанию гибкого графика работы или неполного режима рабочего времени.

7.9.2. Дополнительные выходные дни лицам осуществляющим уход за детьми-инвалидами устанавливаются одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однако в течение

календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ от 01.09.2002г, Постановление Правительства РФ от 06.05.2023г. № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».).

7.9.3. Работодатель по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

7.9.4. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней.

Такой отпуск может по заявлению работника может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

7.9.5. Предоставление женщине, имеющей детей в возрасте до 16 лет еженедельно 2 часа свободного времени или один свободный день в месяц, полностью оплачиваемый за счет средств работодателя (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14.06.1991 г. №261)

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

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

- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, работников 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 (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»);

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

-иные случаи, установленные статьей 128 ТК РФ.

7.9.7. Осуществляется учет работников и их детей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, при наличии путевок выделяет их в порядке очереди.

На основании письменного заявления работника для санаторно-курортного лечения предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

7.9.8. Предоставляются дополнительные дни для прохождения диспансеризации:

- работник должен за три дня письменно уведомить работодателя и предоставить заверенную справку с медучреждения;

- работающим пенсионерам и предпенсионерам предоставляется – 2 дня, сотруднику в возрасте 40 лет и старше – 1 день ежегодно, сотрудникам от 18 и до 40 лет – 1 день раз в три года (данные дни даются разово и не делятся);

7.10. Оказание материальной помощи за счет профсоюзных средств:

- работникам в случае смерти близких родственников (отец, мать, свекровь, свекор, муж, жена, дети, брат, сестра) в размере 3000 рублей;

- работнику в случае травмы на производстве от 2000 до 5000 рублей;

- работнику в связи с длительной болезнью и дорогостоящим лечением в размере от 1000 до 5000 рублей, оплачиваемое за счет профсоюзных средств (с предоставлением подтверждающих документов);

- работнику при рождении или усыновлении ребенка в размере 2000 рублей.

- работнику- юбиляру (45,50,55,60,65), проработавшему в Учреждении 10 лет - в размере 3000 руб., менее 10 лет- 2000 руб.) в качестве памятного подарка.

7.11. Сотрудникам, решившим продолжить свою работу в пенсионном возрасте, предусмотрена материальная помощь (в виде подарка) из профсоюзных средств.

7.12. Содействует организации активного отдыха работников, проведению культурно-массовых мероприятий и профессиональных праздников (ГТО, Лыжня России, Кросс Наций, Новый год и т.д.), выделяет финансовые средства из профсоюзного бюджета.

8. Социальная защита молодежи

8.1. В целях привлечения в организацию молодежь, в создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать молодым работникам возможность социально- трудовой адаптации в течение первого года работы.

8.1.2. Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

8.1.3. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

8.1.4. Совместно с профсоюзом создать комиссии (советы) по работе с молодежью, разработать комплексные программы по работе с молодежью.

8.1.5. Создавать условия для профессионального роста, освоения новых профессий, обучения в образовательных организациях высшего, а также получения дополнительного профессионального образования.

8.1.6. Способствовать карьерному росту молодых специалистов.

8.1.7. Закрепить наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы.

8.2. Профсоюз организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста и пр.;
- спортивный и культурный досуг молодежи.

9. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально- трудовых прав и законных интересов работников организации.

9.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- транспортные средства;
- городской телефон;
- возможность пользования электронной и факсимильной связью, копировальной техникой;

9.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом Общероссийского профсоюза работников культуры (1%).

9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально- трудовым и другим, связанным с трудом вопросам.

9.6. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах (планах) перспективного и текущего развития организации.

9.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

9.8. Члены выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, представители вышестоящих профессиональных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации и ее структурных подразделениях; получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате в целях

осуществления контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, выполнением настоящего Договора.

9.9. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления организацией.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве; по списанию материальных ценностей; по подготовке праздников, юбилеев и пр.

9.10. Работа Профсоюза по защите социально- трудовых прав и законных интересов работников признается Работодателем социально значимой для организации.

На освобожденных от основной работы выборных профсоюзных работников, а также штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы, гарантии, стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные в организации.

9.10.1. Не освобожденным от основной работы председателю первичной профсоюзной организации, профгруппоргам (руководителям профсоюзных групп) предоставляется дополнительный отпуск с оплатой по среднему заработку продолжительностью:

- председателю первичной профсоюзной организации- 3 календарных дня;

9.11. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации и членов выборных профсоюзных органов:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, а также вышестоящих профсоюзных органов;
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров.

9.12. Работники организации, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом.

10. Контроль за выполнением коллективного договора, внесение изменений и дополнений в коллективный договор, ответственность Сторон

10.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Комиссией, созданной полномочными представителями Сторон для ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений, осуществлению контроля за его выполнением (далее - Комиссия по ведению коллективных переговоров). (Приложение №...)

10.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную и информацию о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально- трудовые права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально- экономическим проблемам и задачам организации.

10.3. Ежегодно Стороны, подписавшие Договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании(конференции) работников.

10.4. Изменения и дополнения к настоящему Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в рабочем порядке Комиссией по ведению коллективных переговоров.

10.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в настоящий Договор либо коллективных договоров по заключению нового коллективного договора производится в порядке, установленном главой 61 ТК РФ.

10.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

Коллективный договор подписали:

от Работодателя

Директор МБУ «ЦБС»
МО «ЛМР» РТ
Т.М. Хасанова



от Работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ
Е.В. Афанасьева