


«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
работников МБУ «ЦБС»
МО «ЛМР» РТ


Е.В.Афанасьева
« 10 » февраля 2021г.
МО «ЛМР» РТ

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ «ЦБС»
МО «ЛМР» РТ


Л.Х.Хайруллина
« 10 » февраля 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения

«Централизованная библиотечная система» муниципального
образования «Лениногорский муниципальный район»

Республики Татарстан

на 2021 – 2023 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива 8 февраля 2021 года.



Лениногорск, 2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на основании Закона Республики Татарстан «О коллективных договорах и соглашениях» с целью осуществления комплекса мер по решению социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников культуры. Разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Законов РФ «О занятости населения в РФ», «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в РФ», «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Закона «О культуре», «О библиотечном деле», Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 413 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Татарстан, Положения «Об условиях оплаты труда работников МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ», Положения о критериях оценки эффективности деятельности работников МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ для расчета стимулирующих выплат» и иных нормативных правовых актов РФ, РТ, регулирующих отношения в сфере труда, занятости и социальных гарантий работников культуры.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБУ «Централизованная библиотечная система» МО «ЛМР» РТ (далее - Учреждение) в лице их представителя – Профсоюзного комитета библиотечных работников (далее - Профком)
- работодателя в лице директора МБУ «Централизованная библиотечная система» МО «ЛМР» РТ (далее – Работодатель).

1.3. Целью заключения настоящего коллективного договора для обеих сторон является согласование интересов таким образом, чтобы они удовлетворялись наиболее полно с учетом возможностей Учреждения и его

дальнейшего развития при сохранении социального мира и обеспечении взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны, заключающие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.5. Задачи коллективного договора – расширение социально -правовой базы для работников, установление более высоких по сравнению с гарантируемым государством минимумом социально-экономических норм, обеспечение социальной справедливости при распределении благ (часть 3 ст.41 ТК РФ).

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

1.7. Колдоговор является:

- правовым актом, регулирующим социально-трудовые и, связанные с ними экономические отношения, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий.

- основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров (эффективных контрактов) и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников Учреждения при наличии средств их обеспечения.

- если в период действия настоящего коллективного договора обнаружится, что какие – либо включенные в него нормы ухудшают положения работников по сравнению с принятым (в том числе вновь) законодательством, иными утвержденными нормативно-правовыми актами и соглашениями, эти нормы утрачивают свою силу, не подлежат исполнению и должны быть пересмотрены.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников – на период действия настоящего договора в Учреждении соблюдаются прежние нормы.

1.8. Работодатель настоящим коллективным договором признает профсоюзный комитет единственным представителем работников Учреждения в переговорах от имени коллектива в вопросах оплаты и стимулирования труда, режима работы и продолжительности рабочего времени, вопросов охраны и условий труда и других социальных вопросов.

1.9. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия колдоговора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, могут расширить действие соответствующих пунктов колдоговора с момента вступления их в силу.

1.10. Положения, включенные в настоящий коллективный договор, распространяются только на членов профсоюза работников Учреждения.

1.11. По взаимному согласию сторон в коллективный договор могут быть внесены изменения и дополнения. Внесенные изменения и дополнения

оформляются дополнительным соглашением или приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, выборных профсоюзных органов и работодателей.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. 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.

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

2.3. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством, и должны содержать обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

2.4. Проекты правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и гарантии работников, могут включаться руководителями с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной организации. Ведомственные нормативные акты Минтруда России, РТ, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, доводятся работодателями до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в течение 3-х дней со дня их официального поступления.

2.5. При приеме новых работников Работодатель обязуется ознакомить их с настоящим коллективным договором.

2.6. 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).

2.7. 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.

2.8. С 01.01.2021 все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде. При приеме на работу в 2021 году сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

- начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам, не имеющим трудового стажа, книжки оформляются в электронном виде.

- выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

3. Режим труда. Нормирование труда

3.1. Режим труда и отдыха работников регулируются правилами внутреннего трудового распорядка, графика работы и отпусков, разрабатываемыми и утвержденными Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2. 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.

3.3. Продолжительность рабочего времени работников городских библиотек не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для отдельных категорий работников действует ненормированный рабочий день с учетом обязанностей, возложенных на работника, фактической нагрузки работника, а также возможности его привлечения в отдельные дни к работе сверх нормального рабочего времени (Приказ МК РТ от 1.12.1999 г. № 265). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в приложении № 1.

3.4.1. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.5. Коллективным договором может предусматриваться снижение продолжительности рабочего времени. Работа на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) устанавливается в случаях, предусмотренных ст. 256 ТК РФ, а также может быть установлена по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени;

- для женщин, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет.

3.6. Дополнительные выходные дни устанавливаются одному из родителей (опекуну, попечителю), а также лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до 18 лет – 4 оплачиваемых выходных дня в месяц.

3.7. Привлечение к сверхурочным работам, кроме случаев чрезвычайного характера, производится Работодателем с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных законодательством, - и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.99 ТК РФ), с последующей компенсацией в виде дополнительного времени отдыха (ст.113 ТК РФ).

3.7.1. Привлечение к работе в режиме временной дистанционной (удаленной) работы с обоюдного согласия сотрудника и работодателя (ФЗ от 08.12.2020 №407-ФЗ).

3.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.9. 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).

3.10. Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения выборных профсоюзных органов не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.11. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Перенос отпуска допускается только по решению сторон, отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего финансового года.

3.12. В соответствии со ст. 119 ТК РФ, Приказом МК РТ от 16.03.2015г. №261од и Постановлением Исполнительного комитета муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» от 28.03.2017г. №331- продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам подведомственного учреждения с ненормированным рабочим днем составляет:

- 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.

Ежегодные дополнительные отпуска могут присоединяться к основному отпуску или, по согласию сторон, использоваться отдельно. Они по письменному заявлению работника могут заменяться денежной компенсацией.

3.12. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

3.13. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время отпуска трудовых обязанностей.

3.14. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.15. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые сверх установленных законодательством (часть 2 ст. 116 ТК РФ), устанавливаются:

- председателю профкома – 3 дня
- работнику- инвалиду- 3 дня
- за выход на ДНД предоставляются - 2 дня.

3.16. 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)

3.17. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам, осуществляющим уход за детьми (ст.263 ТК РФ):

а) для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет на 10 рабочих дней,

б) работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет на 15 дней,

в) одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет на 10 дней.

3.18. Работодатель гарантирует:

- оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в соответствии с медицинским заключением, продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ). В случае болезни, причиной которой по медицинскому освидетельствованию являются роды, женщина имеет право на продление ее послеродового отпуска (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955 г. «Об охране материнства» ст. 3).

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ о ее увольнении, отданный работодателем во время ее отсутствия, или если срок исполнения этого приказа совпадает с ее отсутствием, является незаконным (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955 г. «Об охране материнства» ст. 6).

- отпуск по уходу за ребенком оплачиваемый за счет средств Фонда социального страхования:

- 1) женщине (до достижения возраста ребенка 1,5 лет);
- 2) отцу ребенка, бабушке, деду, другим родственникам или опеуну, фактически осуществляющему уход за ребёнком.

На период отпуска по уходу за ребёнком, за работником сохраняется место работы (должность) – ст.256 ТК РФ;

3) работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.19. На основании письменного заявления работника для санаторно-курортного лечения предоставляется 18 дней без сохранения заработной платы.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Руководитель содействует своевременной выплате заработной платы, отпускных и других, предусмотренных законодательством и коллективным договором выплат. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

4.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Татарстан (ст.133.1. ТК РФ).

4.3. Оплата труда специалистов и других сотрудников Учреждения производится на основе должностных окладов и рассчитывается на основании «Положения об условиях оплаты труда работников МБУ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА» МО «ЛМР» РТ. (Приложение №2).

4.4. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, а также система доплат и надбавок стимулирующего характера и премирования устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 135 ТК РФ) и согласно Положению о

критериях оценки эффективной деятельности работников МБУ «ЦБС» МО «ЛМР» РТ для расчета стимулирующих выплат (Приложение №3)

4.5. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством (ст.153 ТК РФ).

4.6. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

Сотрудникам с их письменного согласия за дополнительную плату в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с основными обязанностями может быть поручена дополнительная работа по той же или другой профессии (должности) (ст.60.2 ТК РФ).

Поручаемая работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей); по такой же профессии (должности)- путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы сотруднику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

При совмещении профессий (должностей), как и при выполнении любых других работ, в условиях, отклоняющихся от обычных, сотруднику положены дополнительные выплаты. Их размер наряду со сроком, в течение которого сотрудник будет выполнять дополнительную работу, и объемом определяют по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.149,151 ТК РФ). Размер доплаты составляет до 50 процентов от тарифной ставки (оклада) по совмещаемой профессии. Содержание и (или) объем дополнительной работы не может быть рассчитан и установлен заранее, размер доплаты определяется в каждом конкретном случае при поручении дополнительной работы и в пределах, не превышающих ФОТ.

4.7. 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.

4.8. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

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

4.10. Оплата командировочных расходов в размере:

- транспорт- согласно билету;
- проживание до 550 рублей;

- суточные -200 рублей.

4.11. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

4.12. Заработная плата работника перечисляется на указанный работником счет в банке.

4.13. При выплате заработной платы Учреждение обязано в письменной форме известить каждого работника о составных частях заработной платы за соответствующий период.

4.14. Заработная плата руководителю выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам Учреждения.

4.15. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.16. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении увеличивается размер заработной платы работников, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

4.17. При направлении на переквалификацию с отрывом от производства за работником на весь период обучения сохраняется прежняя заработная плата.

4.18. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установления надбавок работникам.

5.СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны:

5.1. Не допускают массового высвобождения работающих, экономически или социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников отрасли при реорганизации или ликвидации учреждений; проводят с этой целью консультации, принимают согласованные меры.

5.2. В соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» осуществляют мероприятия по обеспечению занятости работников.

5.3. Предупреждают работника о его предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагают другую работу в том же месте с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья. По

договоренности сторон предоставляют ему в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

5.4. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численности работающих, осуществляют, в первую очередь, мероприятия внутреннего характера:

- временное ограничение приема кадров, их естественный отток;
- упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри учреждений на освобождающиеся места.

5.5. Работники Учреждения обязуются:

- ✓ Качественно и в установленные сроки выполнять свою работу, соблюдать Правила внутреннего распорядка.
- ✓ Создавать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.
- ✓ Соблюдать дисциплину труда, установленную продолжительность рабочего времени.
- ✓ Руководитель Учреждения осуществляет контроль за соблюдением трудовой дисциплины руководителей структурных подразделений.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

6.2. Обязуются регулярно рассматривать на заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда.

6.3. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные в ТК РФ.

Работодатель:

6.4. разрабатывает и осуществляет за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, назначает ответственных за состояние охраны труда в учреждении, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора.

6.5. предоставляет работнику по его заявлению отпуска вне графика в случае получения или приобретения им путевки для лечения;

для прохождения диспансеризации:

- 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);

- организует обучение и аттестацию специалистов по охране труда, обеспечивает систематическое проведение инструктажей по охране труда и технике безопасности с работниками.

6.6. Обоснованный отказ работника от выполнения работ в связи с непосредственной опасностью для его жизни и здоровья не может служить основанием для применения к нему мер дисциплинарной ответственности.

6.7. Проводит раз в 5 лет специальную оценку условий труда.

Профком:

6.8. Осуществляет систематическую помощь Работодателю в вопросах соблюдения норм и правил охраны труда и техники безопасности, трудового законодательства.

6.9. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

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

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

7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА, ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ

Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством (ст.2 ТК РФ).

В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам учреждения в соответствии с пенсионным законодательством Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации федерального, республиканского законодательства в этой области.

7.1. В целях социальной защиты работников стороны предусматривают:

- меры по улучшению жилищных условий работников; содействие в оформлении ипотечного жилья;
- предоставление женщине, имеющей детей в возрасте до 16 лет еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц, полностью или частично оплачиваемый за счет собственных средств (Постановление Совета Министров ТАССР от 14 июня 1991 г. № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТАССР»).

7.2. Дополнительные отпуска работникам по семейным обстоятельствам с сохранением продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой среднего заработка:

- бракосочетание работника -3 дня
- 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
- «папин» день (встреча жены с новорожденным из родильного дома) – 1 день
- матерям первоклассников на 1 сентября (если он приходится на рабочий день) -1 день
- переездом работника на новое место жительства – 1 день
- юбиляру в день рождения (45,50, 55, 60, 65), если он приходится на рабочий день – 1 день;

7.3. Пенсионерам отрасли (в т.ч. ветеранам войны и тыла), инвалидам ко Дню пожилых людей, Дню Победы, Дню инвалидов – оказывать материальную помощь (в виде подарка) из собственных средств Учреждения при наличии финансовых средств.

7.4. Оказание материальной помощи:

- работникам в случае смерти близких родственников (отец, мать, свекровь, свекор, муж, жена, дети) в размере 2000 рублей, оплачиваемая за счет профсоюзных средств;
- семье, в случае смерти работника организации, не менее 1-го минимального размера заработной платы, оплачиваемое за счет средств Учреждения;
- работнику в случае травмы на производстве 2000 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 1000 рублей, оплачиваемая за счет профсоюзных средств.

- работнику- юбиляру (50,55,60,65), проработавшему в Учреждении 10 лет - в размере 2000 рублей , менее 10 лет- 1000 руб.) в качестве памятного подарка.

7.5. 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).

7.6. В связи с профессиональным праздником Общероссийским днем библиотек, юбилеем библиотек, Днем работника культуры- единовременная премия за особые заслуги в профессии при наличии достаточных финансовых средств.

7.7. В связи с присвоением звания «Заслуженный работник культуры РТ и (или) РФ», награждением знаком «За достижения в культуре», Благодарственным письмом Президента РТ, РФ, Госсовета РТ, Почетной грамотой МК РФ, Почетной грамотой МК РТ, Почетной грамотой ТРПРК, Благодарственным письмом МК РФ, РТ, Почетной грамотой Совета МО «ЛМР» РТ, Благодарственным письмом Совета МО «ЛМР» РТ, Почетной грамотой и Благодарственным письмом МКУ «Управление культуры» ИК МО «ЛМР» РТ – единовременная премия при наличии достаточных финансовых средств.

7.8. В связи с юбилеем (50, 55 лет- для женщин и 55, 60 лет- для мужчин), отработавшим в данном учреждении не менее 5 лет- единовременная выплата - 5000 рублей за счет средств Учреждения при наличии достаточных финансовых средств.

7.9. При выходе работника на пенсию по возрасту и при условии увольнения его по собственному желанию в течение 3-х месяцев со дня наступления пенсионного возраста – выплата единовременного выходного пособия, в зависимости от стажа работы в данном учреждении, в размере: 10 лет- 1оклад, 15 лет- 2 оклада, 20 лет и более - 3 оклада за счет средств Учреждения при наличии достаточных финансовых средств.

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

7.11.. Организовывать проведение новогодних елок.

8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:

- разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;
- создать совет молодых специалистов;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

Молодыми работниками считаются работники в возрасте до 35 лет включительно, молодыми специалистами считаются работники, получившие высшее или среднее специальное образование и впервые работающие по приобретенной специальности, в течение 3-х лет после окончания учебного заведения, в возрасте до 35 лет.

Работодатель обязуется:

- обеспечить финансирование программы по работе с молодежью в размере, согласованном с профсоюзным комитетом;
- сформировать кадровый резерв из молодых специалистов и программу их продвижения по службе;
- предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня;

Профсоюзный комитет обязуется:

- создать в организации молодежную комиссию профсоюзного комитета;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни;
- информировать молодых специалистов – членов профсоюза о конкурсах, смотрах, фестивалях, проводимых Республиканским комитетом, Центральным комитетом профсоюза работников культуры и Федерацией профсоюзов РТ.

9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

9.1. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов N 125-ФЗ от 24.07. 1998 г. "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", № 165-ФЗ от 16.07.1999 «Об основах обязательного социального страхования»; № 138-ФЗ от 25.10.2001 «О внесении изменений и дополнений в ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; № 255-ФЗ от 29.12.2006г. "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

9.2. Работодатель при наличии средств финансирует мероприятия по оздоровлению работников и членов их семей.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с федеральным и республиканским законодательством, на основании соглашений и настоящего коллективного договора. Работодатель признает Профком единственным представителем работников, выразителем и защитником профессиональных, трудовых и социально-экономических интересов членов профсоюза, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

Обязательства работодателя:

10.1. Соблюдать права и гарантии профсоюза;

- содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, профсоюзного актива;
- предоставлять профсоюзным органам учреждения бесплатно всю необходимую информацию, документы, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам;

10.2. Не препятствовать:

- а) осуществлению деятельности профсоюза по охране прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
- б) посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением норм коллективного договора, соглашений;
- в) контролю за:
 - расчетами заработной платы;
 - продолжительностью рабочего дня;
 - состоянием трудовых книжек или сведения о трудовой деятельности работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение).

10.3. Во всех случаях, предусмотренных законодательством и настоящим

коллективным договором, свои локальные решения, касающиеся трудовых и социально-экономических интересов работников, принимать с учетом мотивированного мнения Профкома, уважать его позицию и стараться решать спорные вопросы путем поиска компромиссных решений.

10.4. Гарантировать выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для выполнения общественных обязанностей, связанных с выявлением, реализацией и защитой профессиональных и социально-экономических интересов работников, время освобождения от работы с оплатой по среднему заработку (профсоюзные часы).

10.5. Обеспечивать профкому участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференции, заседаний исполкомов, президиумов, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднемесячной заработной платы (ст. 374 ТК РФ).

10.6. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное охраной, связью, отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профоргана и проведения собраний работников (ст. 377 ТК РФ).

10.7. Ежемесячно без задержек и бесплатно обеспечивать взимание и перечисление по безналичному расчету 1% от заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на счет Профкома и вышестоящего профсоюзного органа.

10.8. Рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза.

10.9. Нести ответственность за неисполнение коллективного договора, нарушение его условий в соответствии с законодательством (ст.54,55 ТК РФ, ст.26).

10.10. При выполнении работодателем всех условий коллективного договора Профком обязуется не выступать организатором забастовок, содействует работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а работодатель не использует локауты.

10.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

10.12. При реорганизации учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.

10.13. При пересмотре коллективного договора стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников учреждения и выполнении других условий

действующего коллективного договора.

Профсоюзный комитет:

10.14. Представляет и защищает законные права и коллективные интересы работников — членов Профсоюза, а также работников, уплачивающих Профсоюзу денежные средства в размере, установленном для уплаты членских профсоюзных взносов.

10.15. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, законами РФ: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», РТ «О профессиональных союзах» и др.

10.16. Способствует росту производительности труда, повышению качества услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывает работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

10.17. Контролирует соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

10.18. В необходимых случаях представляет и защищает права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет средств профсоюзной организации.

10.19. В течение периода действия настоящего коллективного договора, включая срок, на который он может быть продлен, профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, при условии своевременного и полного выполнения его обязательств, не объявляет забастовку, не вовлекает в нее работающих и не одобряет их решения об участии в стихийных стачках, пикетированиях, бойкотах и других действиях, направленных во вред стороне, представляющей интересы работодателя (ст. 41 ТК РФ).

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН, СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

11.1. Стороны – участники коллективного договора обязуются регулярно подводить итоги его выполнения, в этих целях ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации.

11.2. Лица, представляющие ту или иную стороны, виновные в нарушении или невыполнении коллективного договора, а также допустившие действия, препятствующие осуществлению коллективных переговоров и действия, в результате которых не была обеспечена своевременная работа соответствующей комиссии, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

11.3. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне,

подписавшей настоящий договор. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

11.4. Стороны договорились соблюдать и развивать в отношении между собой принципы взаимного уважения и социального партнерства, которые выражаются в следующем:

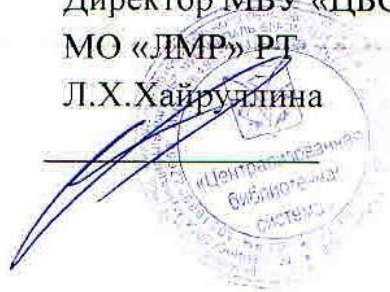
- равноправие участников коллективных переговоров;
- паритетное представительство в осуществлении контроля над выполнением принятых обязательств;
- добровольность в принятии обязательств;
- учет реальных возможностей материального, производственно-технического и финансового обеспечения принимаемых обязательств в коллективном договоре;
- полномочность представителей сторон;
- соблюдение норм законодательства.

11.5. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса РФ, направить его на уведомительную регистрацию в центр занятости населения по месту нахождения организации.

11.6. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в центре занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

Коллективный договор подписали:

от работодателя
Директор МБУ «ЦБС»
МО «ЛНР» РТ
Л.Х.Хайруллина



от работников
Председатель профкома
МБУ «ЦБС» МО «ЛНР» РТ
Е.В.Афанасьева
