

818/1
08.08.2023

сеченов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Сеченовская центральная библиотека»

на 2023- 2026 годы

Директор МБУК «Сеченовская центральная библиотека»
М.П.



Председатель Сеченовской организации
профсоюза работников культуры
М.П.

Принят на общем собрании
работников

«03» июля 2023 г.

Дата 04.09.23 898/23-кв
с рекомендацией
Заместитель руководителя
Полерс Е.Ю. Толудова

Коллективный договор

МБУК «Сеченовская центральная библиотека»

на 2023-2026 гг.

1. Общие положения.

1.1. Сторонами Коллективного договора являются работодатель в лице директора МБУК «Сеченовская центральная библиотека» Тарановой Елены Владимировны,

и работники в лице председателя Сеченовской организации профсоюза работников культуры Авдониной Ирины Николаевны, представляющей интересы работников учреждений культуры.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками МБУК «Сеченовская центральная библиотека» на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Настоящий договор заключен для усиления социальной защищенности работников МБУК «Сеченовская центральная библиотека», в целях повышения взаимной ответственности Работодателя и работников за организацию культурно-просветительной работы среди населения округа.

1.4. Предметом настоящего договора являются дополнительные обязательства работодателя перед работниками об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем сверх установленных законом норм.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами на основе согласования интересов сторон с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социальной-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.6. Стороны установили, что:

Профсоюз, его первичные организации выступают в качестве единственных полномочных представителей работников учреждений культуры:

- при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений;
- при ведении переговоров по защите профессиональных и социально-трудовых прав;
- по вопросам оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма;
- условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллективов и отдельных работников.

1.3. Работодатель признает выборный орган профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения.

2. Трудовой договор.

Обеспечение занятости высвобождаемых работников.

2.1. Работодатель и работники МБУК «Сеченовская центральная библиотека» обязуются выполнять условия заключенного Договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым Договором, должностными инструкциями.

Работодатель обязуется:

2.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Критерии массового увольнения устанавливаются в соответствии с п.4.4 Соглашения между Правительством Нижегородской области, НОСОП «Облсовпроф» и объединением работодателей НАПП на 2018-2023гг.: в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

- 10% и более – в течение трех месяцев;
- 15% и более – в течение шести месяцев
- 20% и более – в течение года.

2.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

2.4. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации в соответствии со ст. 376 ТК РФ в течение выборного срока и двух лет после окончания допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и вышестоящего выборного органа профсоюза.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, при равной производительности труда и квалификации, имеют также:

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- работники предпенсионного возраста (за три года до пенсии).

Начиная с 2019 года, согласно подписанному Президентом закону № 350-ФЗ от 03.10.2018 г., предпенсионный возраст — это период в течение 5 лет до дня наступления возраста, дающего по новому пенсионному законодательству право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную.

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении

медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности или в учреждениях других местностей, находящихся под контролем работодателя.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

2.6. Штат на вновь вводимые объекты комплектовать в первую очередь за счет высвобождаемых работников.

2.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ).

3. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА

3.1. Дистанционная (удаленная) работа - это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции:

- вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного

обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности);

- вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя;
- при условии использования для работы и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

3.2. В учреждении дистанционная (удаленная) работа может выполняться:

- на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора);
- временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего 6 месяцев);
- временно (в исключительных случаях);
- периодически (при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте).

3.3. Работник может быть сразу принят на дистанционную работу или переведен на нее со стационарного рабочего места.

3.4. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.5. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ.

3.6. Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием:

- Работники, которым оборудование было предоставлено работодателем, ежемесячно получают денежную компенсацию за использование электроэнергии для осуществления трудовой деятельности в размере 300 рублей.
- Работники, которые используют свое оборудование, так как оно не было предоставлено работодателем, ежемесячно получают денежную компенсацию за использование оборудования и электроэнергии для осуществления трудовой деятельности в размере 500 рублей.

3.7. Сумма компенсаций дистанционному работнику, выплачивается один раз в месяц в день выплаты зарплаты, рассчитывается пропорционально отработанному в режиме дистанционной работы времени. За дни, когда трудовую функцию дистанционный работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т.д. компенсационную выплату он не получает.

3.8. Если при выполнении трудовой функции у сотрудника возникли дополнительные расходы на интернет-связь, которые он может документально подтвердить, такие расходы подлежат полной или частичной компенсации на основе дополнительного соглашения.

3.9. Порядок и формы взаимодействия с работодателем, режим работы, предоставление отпусков дистанционного работника устанавливается локальным актом организации, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации.

4. Оплата труда.

Гарантийные и компенсационные выплаты.

Работодатель обязуется:

4.1. Оплату труда всех категорий работников МБУК «Сеченовская центральная библиотека» производить согласно утвержденному постановлением Администрации Сеченовского муниципального округа Нижегородской области № 229 от 01.03.2023г. «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Сеченовского муниципального округа Нижегородской области».

4.2. За вынужденные простои не по вине трудящихся оплату производить из расчета 100% заработной платы. При невозможности выполнения этих условий работодатель вводит неполную рабочую неделю, неполный рабочий день с оплатой за фактически выполненный объем работ, согласовав с работниками и профсоюзным комитетом указанный режим в сроки, установленные Законодательством РФ.

4.3. Обеспечить своевременное финансирование МБУК «Сеченовский центральная библиотека» с учетом экономических нормативов и контрольных показателей.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в установленные сроки 1 и 15 числа каждого месяца, с расшифровкой начислений и удержаний в расчетном листке каждого работника.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.5. Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам МБУК «Сеченовская центральная библиотека» в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимальной ставки по ПКГ.

Размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

- от 1 до 5 лет – 5%;
- от 5 до 10 лет – 10%;
- свыше 10 лет - 15%

4.6. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются повышающие надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается персонально в отношении конкретного работника на определённый период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300% в отношении конкретного работника. Представленные персональные повышающие надбавки рассчитываются от базовой ставки по профессии. Денежная сумма, полученная в результате применения персональных повышающих надбавок, суммируется с базовой ставкой по профессии.

4.7. Положением об оплате труда работников культуры определяется перечень, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

Премии за счет и в пределах фонда оплаты труда могут выплачиваться:

- по итогам работы за квартал;
- к государственным, профессиональным праздникам;
- к юбилеям работников (50 и 60 лет – женщины, 65- мужчины);
- за выполнение конкретных работ;
- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации в размере 25% от минимального оклада по ПКГ;
- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Нижегородской области и Нижегородской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры в размере 10% от минимального оклада по ПКГ;
- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Нижегородской области в размере 10% от минимального оклада по ПКГ.
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (согласно Приложению

Размер премий в связи с государственными, профессиональными праздниками определяются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

Выплаты в связи с юбилейными датами:

- начиная с 30 лет и далее каждые последующие 5 лет в размере 25% от МРОТ.

Выплаты единовременных премий в связи с выходом на пенсию 60 лет (для женщин), 65 (для мужчин) со дня рождения производятся в размере одного должностного оклада.

За ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины и исполнительской дисциплины, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, некачественное и несвоевременное выполнение обязанностей, определенных должностной инструкцией, упущения в работе, несоблюдение законов и иных правовых актов работникам могут не выплачиваться частично или полностью какие-либо виды премии.

Не выплата премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

В списки на все виды премии, материальную помощь к отпуску, не включаются следующие категории работников:

- временные работники, принятые на работу по срочным договорам, на срок до двух месяцев;
- совместители (внутренние и внешние) по совмещаемой должности;
- уволенные работники;

- работники, проработавшие менее месяца (учетный период составляет 30 календарных дней);
- сотрудники из числа вновь принятых на работу до окончания испытательного срока.

В соответствии с п.8 Приложения 3 к Приложению об оплате труда работников:

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах показателей плана финансово-хозяйственной деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения за счёт средств субсидии на выполнение муниципального задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

4.8 Работодатель обязуется выплатить единовременное пособие работникам, проработавшим в учреждении 20 лет и более и уходящим на пенсию, в размере одного МРОТ (в пределах фонда оплаты труда).

4.9. Обеспечить соблюдение государственных льгот в сельской местности – 25%-ную надбавку от минимального оклада по должности.

4.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплату за работу с неблагоприятными условиями труда - до 12%;
- выплаты за работу в ночное время за каждый час в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) - не менее 20%.

4.11. Положением об оплате труда работников учреждения культуры предусмотрена выплата материальной помощи. Материальная помощь может оказываться в следующих случаях:

- на лечение – не чаще одного раза в год ;
 - при выходе на пенсию;
 - в связи с бракосочетанием – не чаще одного раза в год;
 - в связи со смертью близкого родственника (родителей, мужа, жены, детей);
 - в связи с рождением ребёнка;
 - при несчастных случаях других личных или семейных обстоятельствах работника, вызвавших серьёзные материальные затруднения;
 - при стихийных бедствиях
- в размере одного МРОТ.

Профсоюзный комитет оказывает членам профсоюза материальную помощь в этих же случаях в зависимости от наличия средств.

4.12. Оказание материальной помощи производится на основании заявления работника по согласованию директора МБУК «Сеченовская центральная библиотека», с главным бухгалтером и оформляется приказом. К заявлению работника прикладываются копии следующих документов:

- лист нетрудоспособности, выписки из истории болезни и (или) товарных чеков на приобретение лекарственных средств;
- свидетельство о заключении брака;
- свидетельство о смерти;
- свидетельство о рождении.

4.13. Материальная помощь, выплаченная работникам не учитывается при исчислении их среднего заработка.

4.14. Оказание материальной помощи директору МБУК «Сеченовская

центральная библиотека» находится в исключительной компетенции начальника Отдела культуры и туризма Администрации Сеченовского муниципального округа Нижегородской области.

4.15. Конкретный размер материальной помощи определяется директором МБУК «Сеченовская центральная библиотека» и не может превышать 3-х МРОТ.

4.16 Работодатель обязуется обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

4.17. Размер месячной заработной платы без учета премиальных и иных поощрительных выплат, любого работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже размера, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате.

4.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.19. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ).

5.Профессиональная подготовка, переподготовка повышение квалификации работников

5.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров и обеспечивает проведение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет средств работодателя.

5.2.Работодатель обязуется:

5.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).

5.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую

местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального, начального профессионального, вечернего (сменного) образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренной в главе 26 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 Трудовым кодексом РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям при заключении ученического договора между работником и работодателем в письменной форме (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления культуры, а также в других случаях, финансирование осуществлять за счет внебюджетных источников, экономии, при наличии средств).

5.6. При направлении сотрудников для повышения квалификации с отрывом от производства по решению работодателя помимо зарплаты за ними могут сохраняться надбавки и доплаты к заработной плате.

5.7. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников муниципальных учреждений.

5.8. Внеочередная аттестация сотрудников проводится только с учетом мнения Профкома.

6. Условия работы.

Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать право работников на охрану здоровья и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками учреждения МБУК «Сеченовская центральная библиотека» обучение и инструктажи по охране труда и пожарной безопасности.

6.1.3. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.1.4. Организовать проведение специальной оценки условий труда в сроки не реже одного раза в пять лет и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать председателя профкома и уполномоченного по охране труда.

6.1.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях в соответствии с СОУТ.

6.1.6. Виды, объем и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ (ст.184)

6.1.7. Осуществлять совместно с профкомом работников культуры контроль за состоянием охраны труда и условий труда на рабочих местах, правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты с принятием необходимых мер по улучшению условий труда по результатам контроля, учитывать результаты контроля при оценке эффективности деятельности руководителей структурных подразделений.

6.1.8. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

6.1.9. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.

6.1.10. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

6.1.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

6.1.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

6.1.13. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.1.14. Обеспечивать обязательное ежегодное прохождение диспансеризации за счет средств выделенных из бюджета района.

6.1.15. Предоставление работникам при прохождении диспансеризации в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

6.1.16. Предоставление работникам достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.17. Предоставление Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.18. Работодатель вправе освободить Работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем;

6.1.19. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы

6.1.20. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.21. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.22. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.23. При нарушении светового, питьевого и температурного режима и опасных факторов для здоровья на рабочем месте профсоюзный комитет организует проверку причин ненормативных условий труда с участием инспектора по труду, СЭС и других органов власти. При таких условиях возможно сокращение нормативной продолжительности рабочей смены не менее чем на час с сохранением при этом всех льгот и оплаты труда за полную рабочую смену.

6.1.24. Осуществлять финансирование обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.25. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, руководителя структурного подразделения организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью

работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.4. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.5. Пожарная безопасность.

В соответствии со статьей 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69 - ФЗ «О пожарной безопасности»:

6.5.1. Работодатель имеет право:

вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в МБУК «Сеченовская центральная библиотека»;
устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

6.5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

6.5.3. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность

обучения в области пожарной безопасности. Обучение лиц мерам пожарной безопасности осуществляется по программам противопожарного инструктажа или программам дополнительного профессионального образования.

6.5.4. Ответственность за соблюдение правил пожарной безопасности в структурных подразделениях учреждения несут руководители соответствующих структурных подразделений.

6.5.5. Ответственность за соблюдение правил пожарной безопасности на своем рабочем месте несет каждый сотрудник учреждения.

6.5.6. Лица, ответственные за пожарную безопасность, обязаны:

- обеспечить выполнение на вверенных им участках работы требований настоящих правил;
- знать пожарную опасность товаров, а также оборудования, применяемого или хранимого на вверенном участке, не допускать нарушений правил хранения;
- следить за исправностью сигнализации, телефонной связи, систем отопления и вентиляции, электроустановок, содержанием путей эвакуации, проездов, противопожарных разрывов, источников водоснабжения и принимать меры к устранению обнаруженных неисправностей;
- знать правила использования имеющихся средств пожаротушения и обеспечивать их постоянную готовность к действию;
- разъяснить работникам учреждения инструкции и правила пожарной безопасности, действующие на объекте.

6.5.7. Работники допускаются к работе только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Лица, не прошедшие первичный (повторный) противопожарный инструктаж, к работе не допускаются.

6.5.8. Обучение лиц мерам пожарной безопасности осуществляется по программам противопожарного инструктажа или программам дополнительного профессионального образования.

6.5.9. Нарушение (невыполнение или ненадлежащее выполнение) требований Правил пожарной безопасности влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

7. Рабочее время и время отдыха.

7.1. Рабочее время не должно превышать 40 часов (для мужчин) и 36 часов (для женщин) в сельской местности.

7.2. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут, (перерыв не включается в рабочее время).

7.3. Время начала и окончания ежедневной работы предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка. Всякое отступление от графика, самовольное изменение распорядка рабочего времени являются нарушением правил внутреннего трудового распорядка.

7.4. 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.

7.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы

сокращается на один час.

7.6. Всем работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска согласно графику, продолжительностью 28 календарных дней. Членам профсоюза в зависимости от стажа работы предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью:

- от 3 до 5 лет - 2 дня

- От 5 до 10 лет – 4 дня

- От 10-15 лет – 6 дней

- Свыше 15 лет – 8 календарных дней.

7.7. Работодатель предоставляет работникам дополнительно оплачиваемые отпуска, предоставляемых в календарных днях в случаях:

- рождение ребенка (для отца) – 2 дня;

- смерти супругов, членов семьи (детей, родителей) - 4 дня;

- собственной свадьбы – 3 дня, свадьбы детей – 3 дня;

- 1 сентября для родителей (опекунов), у которых дети посещают начальные классы – 1 день;

- Призыв детей в армию – 2 дня.

- выпускной в детском саду, начальной школе, 9 и 11-х классов – 1 день;

- при прохождении вакцинации в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок, в том числе при прохождении вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19 — 1-2 дня.

7.8. Ежегодный отпуск может делиться на части, при этом продолжительность одной из частей отпуска должна быть не менее 14 дней.

7.9. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами РФ.

7.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ

7.11. Работникам оказывается материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере до 100% от минимальной ставке по ПКГ (в пределах фонда оплаты труда). Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа директора не позднее трех календарных дней перед предоставляемым отпуском. При разделении ежегодного отпуска на части материальная помощь выплачивается единовременно к любой из частей отпуска по желанию работника.

7.12 Ежегодный дополнительный оплачиваемый и не оплачиваемый отпуск исчисляется в календарных днях.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Обязательства профкома

8.1. Работодатель создает необходимые условия для работы профсоюзной организации. Рассматривает в определенном порядке предложения и претензии профсоюзной организации, связанные с жалобами и заявлениями членов трудового коллектива.

8.2. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. На основании личных заявлений работников – членов профсоюза, работодатель обязуется ежемесячно перечислять на счет профкома членские взносы из заработной платы работников в размере 1%. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

8.5. Отчислять денежные средства ПК на культурно – массовую и физкультурно-оздоровительную работу ст. 377 ТК РФ.

8.6. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.81,82,374 ТК РФ);

Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

Разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);

График работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

Создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);

Составление графика сменности (ст.103 ТК РФ);

Установление надбавки, в % к окладу, за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ), работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

Применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ);

Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ).

Профком обязуется:

- Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

8.7. Профсоюзная организация оказывает помощь Работодателю в решении всех вопросов деятельности культуры.

- Выступает инициатором снятия дисциплинарного взыскания с работника (члена профсоюза).

- Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

8.8. Профсоюзом осуществляется, в установленном порядке, контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.9. Создает вместе с Работодателем комиссию по социальному страхованию, вместе с комиссией обеспечивает летний отдых детей сотрудников, санаторно-курортное лечение работников (членов профсоюза).

8.10. Вместе с Работодателем представляет наиболее отличившихся в работе и имеющих стаж не менее 15 лет к правительственным наградам, почетному званию «Заслуженный работник культуры» и т.д.

8.11. Профсоюзная организация гарантирует членам профсоюза:

- обеспечить защиту прав, интересов и гарантий членов профсоюза перед работодателем;
- представлять интересы членов профсоюза в суде или в других инстанциях в случае возникновения производственных или социально-трудовых конфликтов;
- предоставлять материальную помощь в случае необходимости из средств профбюджета
- юбилейная дата (60 лет – для женщин, 65 лет – для мужчин)- 2000 рублей
- юбилейная дата (30 лет и каждые последующие 5 лет) – 1000 рублей
- бракосочетание- 2000 рублей
- рождение ребенка- 1500 рублей
- погребение близких родственников- 1500 рублей
- лечение в связи с операцией - 1500 рублей

8.12. Поздравлять работников с праздниками: Новый год, День защитников Отечества; Международный женский день, День библиотекаря, с юбилеем.

8.13. Выделять денежные средства: на новогодние подарки детям; поездку работников (членов профсоюза) на экскурсии.

8.14. Профком обязуется обращаться в Нижегородскую областную организацию Общероссийского профсоюза работников культуры в интересах членов профсоюза по следующим вопросам:

- выплата страховки члену профсоюза в случае потери трудоспособности (согласно принятому в НОООПРК Положению о страховании членов профсоюза);
- о возможности удешевления санаторно-курортных путевок (согласно принятому в НОООПРК Положению о Фонде социальной поддержки);
- о финансовой поддержке членов профсоюза в случае стихийных бедствий, пожара, оплата дорогостоящего лечения (согласно принятому в НОООПРК Положению о Фонде солидарности);
- о возможности приобретения путевок в санаторно-курортные учреждения НОСОП «Облсофпроф» - «Зеленый город», «ВЦСПС», «Городецкий», ЗАО «Санаторно-курортное объединение ФНПР «Профкурорт» с удешевлением от прейскурантных цен, в том числе членам семьи.
- о правовой помощи членам профсоюза, разбор жалоб и заявлений по всем вопросам, касающимся защиты трудовых и социальных прав работников.

9. Обязанности работников МБУК «Сеченовская центральная

библиотека»

9.1. Строго выполнять правила внутреннего трудового распорядка, служебные обязанности, определенные должностными инструкциями, ТК РФ.

9.2. Совершенствовать работу, удовлетворять потребности жителей округа по всем направлениям деятельности учреждения, использовать новые формы работы с населением.

9.3. Трудиться честно, добросовестно, творчески, инициативно. Улучшать качество работ. Не допускать нарушения сроков выполнения заданий. Постоянно повышать свой профессиональный уровень.

9.4. Соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять приказы директора МБУК «Сеченовская центральная библиотека» использовать рабочее время для производительного труда, поддерживать спокойный, творческий микроклимат в коллективе.

9.5. Соблюдать правила противопожарной безопасности и охраны труда.

9.6. Принимать участие в общественной жизни.

10. Заключительные положения.

10.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания.

10.2. Стороны пришли к согласию, что изменения и дополнения в течение срока действия договора производятся только с взаимного согласия в порядке, установленном законом для его заключения.

10.3. Работодатель и профсоюзная организация берут на себя обязательство в период действия договора решать трудовые споры путем сотрудничества и взаимопонимания в рамках законов РФ.

10.4. Работодатель и профком за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с Законодательством РФ.

10.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по данному договору.

10.6. Стороны договорились, что в период действия договора при условии выполнения работодателем его положений работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе принимать к его участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к массовым увольнениям.

10.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязаны ознакомить работника с настоящим Договором.

10.8. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзная

организация обязуется разъяснить работникам положения Кол.договора и содействовать реализации их прав.

ИЗДАТЕЛЬСТВО № 24 (двадцать четыре) листа
Таранова Г.В.