

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого учреждения культуры

«Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С.Н.Оловенникова»

на 2022 - 2024 г.г.

От работодателя:

Директор МКУК «Покровская
межпоселенческая центральная районная
библиотека имени С. Н. Оловенникова»



Полынкин А.М.

(подпись)

М.П.

От работников:

Председатель районной профсоюзной организации
трудового коллектива МКУК «Покровская
межпоселенческая центральная районная
библиотека имени С. Н. Оловенникова»



Иконникова И.В.

(подпись)

М.П.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общие положения	стр. 3
2.	Трудовой договор	стр. 4 - 5
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	стр. 5
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	стр. 5 - 6
5.	Организация труда, режим работы, время отдыха	стр. 6 - 9
6.	Оплата и нормирование труда	стр. 9 - 10
7.	Гарантии и компенсации	стр. 10
8.	Охрана труда и здоровья	стр. 10 - 11
9.	Социальные гарантии	стр. 11 - 12
10.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	стр. 12
11.	Контроль за выполнением коллективного договора	стр. 13

Приложения

№ 1	«Положение о системе оплаты труда работников МКУК «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С. Н. Оловенникова»
№ 2	Правила внутреннего трудового распорядка МКУК «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С. Н. Оловенникова»
№3	Положение о предоставлении материальной помощи
№ 4	График отпусков
№ 5	Перечень мероприятий по улучшению условий труда работников
№ 6	План мероприятий по охране труда и предупреждению травматизма среди сотрудников и обучающихся

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном казённом учреждении культуры «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С. Н. Оловенникова»** и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ "Основы законодательства Российской Федерации о культуре" (с изменениями и дополнениями), Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным соглашением между Министерством культуры РФ и Российским Профсоюзом работников культуры на 2017 – 2019 гг., Законом Орловской области «О социальном партнерстве в Орловской области», Законом Орловской области «Об охране труда в Орловской области», с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников **Муниципального казённого учреждения культуры «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С. Н. Оловенникова»**, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- работники **МКУК «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С. Н. Оловенникова»**, в лице их представительного органа – районной профсоюзной организации (председатель – Иконникова Ирина Вячеславовна);

- работодатель - **МКУК «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С. Н. Оловенникова»** в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора **МКУК «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С. Н. Оловенникова»** Полынкина Александра Михайловича, действующего на основании Устава.

1.2. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, охраны труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (его филиалов).

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора доводится работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания сторонами социального партнёрства.

1.5. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с работодателем.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст.50 ТК РФ).

1.11. Все спорные вопросы по содержанию и реализации положений коллективного договора решаются в 2-х стороннем порядке.

1.12. Настоящий коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с первичной профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- локальные правовые акты по охране труда.
- график отпусков работников

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (ст. 8 ТК РФ).

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора 1 раз на срок не более 3-х лет.

1.15. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Содержание трудового договора (далее – трудовой договор), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель заключает трудовой договор с работниками в письменной форме в 2-х экземплярах. Один экземпляр хранится у работника, другой остаётся у работодателя (ст.67 ТК РФ). Каждый экземпляр подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется работнику в 3-х дневный срок со дня начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в связи с изменениями условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то директор учреждения обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями (инструкциями), с условиями и оплатой труда.

2.8. Прекращение трудового договора работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ).

2.9. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.10. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению о том, что

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие категории оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.6. 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).

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный профсоюзный орган учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Стороны обязуются совместно:

4.2. Разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры о социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

Стороны договорились, что:

4.3. Преимущественное право на продолжение работы (при сокращении численности или штата) при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; члены профсоюзной организации; женщины, имеющие детей в возрасте до 18 лет; не имеющие другого дополнительного дохода.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.

4.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.7. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей обязуется:

- ограничивать прием на работу внешних совместителей;
- приостанавливать наем новых работников;
- проводить другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы, с сохранением среднего заработка.

4.9. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретения другой профессии.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком работы (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Администрация обязуется установить:

Режим работы:

С 9-00 до 18-00 ч. с понедельника по четверг. Пятница с 9-00 до 17-00 ч. Суббота с 9-00 до 16-00.

Перерыв с 13-00 до 14-00.

Выходной день: воскресенье.

5.3. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

В случае, когда эти причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

О предстоящих изменениях режима рабочего времени, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего времени устанавливается работодателем путем составления приказа, в котором следует указать причины установления такого режима, форму и продолжительность рабочего времени и срок, на который вводится режим неполного рабочего времени.

В течение трех рабочих дней после принятия решения о введении неполного рабочего времени работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости (ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»). В уведомлении следует указать численность работников, которым устанавливается неполное рабочее время, период, на который вводятся изменения, и причины, вызвавшие их необходимость.

При установлении режима неполного рабочего времени по соглашению между работником и работодателем на основании ст. 93 ТК РФ уведомлять органы службы занятости населения не требуется (Письмо Роструда от 17.05.2011 г. № 1329-6-1).

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

5.7. Работодатель предоставляет сотрудникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков – 28 календарных дней. Длительность отпуска работников, являющихся инвалидами, определяется в соответствии с абз. 5 ст. 23 Трудового кодекса РФ.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ и утверждается работодателем.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала под роспись. Продление, перенесение, разделения, а также отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

5.9. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания с 13-00 ч до 14-00 ч.

5.10. В соответствии со ст.116 ТК РФ работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в следующих случаях:

- к очередному отпуску за общий стаж работы в учреждении: за каждые 5 лет – 1 рабочий день;
- бракосочетания работника – 3 дня;
- бракосочетания детей работника – 2 дня;
- при рождении внука, внучки – 1 день;
- в случае празднования 50- и 55-летия женщинами-работницами, а также 60-летия мужчинами-работниками – 1 день;
- смерти близких родственников – 3 дня;

- работникам-родителям, имеющим детей-школьников – 1 день (1 сентября);
- работникам-родителям, имеющим детей в выпускных классах общеобразовательной школы – 1 день;
- для прохождения ежегодного профосмотра в поликлинике – 1 день;
- для прохождения диспансеризации - 1 день;
- на посадку и уборку картофеля – 2 дня.

5.11. Работодатель в соответствии со ст. 263 ТК РФ предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней на основании заявления.

5.12. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.13. Работодатель предоставляет дополнительное время (два выходных дня) работникам для прохождения вакцинации или предоставляет оплачиваемые дни отдыха с сохранением заработной платы, с возможностью присоединения их к очередному отпуску.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников бюджетных и казённых учреждений культуры Орловской области

6.1.1. Должностной оклад (ставка), который устанавливается на основании штатного расписания учреждения;

6.1.2. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.);

6.1.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера;

6.1.4. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

- оказание единовременной материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере должностного оклада.

6.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

6.3. Срок выплаты заработной платы устанавливается дважды в месяц: 17 и 2 числа каждого месяца, заработная плата перечисляется работнику на лицевой счет, открытый в банке.

6.4. Изменение оплаты труда производится:

6.4.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.4.2. При присвоении почетного звания – со дня присвоения такого звания;

6.4.3. При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;

6.4.4. При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук;

6.4.5. При индексации в порядке, установленном законами и иными нормативными актами в целях повышения уровня реального содержания заработной платы.

6.5. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Администрация обязана при выплате заработанной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработанной платы, размерах произведённых удержаний, об общей

денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок).

6.7. Администрация с учётом мнения первичной профсоюзной организации разрабатывает и утверждает **«Положение об оплате труда работников МКУК «Покровская межпоселенческая центральная районная библиотека имени С. Н. Оловенникова»**, которое вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

6.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения.

6.9. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.10. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников компьютерной техникой в целях обеспечения трудового процесса;

7.2. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления.

7.3. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду и суточные в размере 300 рублей в сутки.

Работодатель обязуется производить выплату командировочных расходов за счет бюджетных и внебюджетных средств.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определенные соглашением (ст. 226 ТК РФ).

8.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ).

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

8.7. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением ТК РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст.212 ТК РФ).

8.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников (ст.212 ТК РФ).

Работники обязуются:

8.14. ознакомиться с предоставленной ему информацией о возможных рисках и опасностях;

8.15. проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.16. проходить обязательные медицинские осмотры (обследования);

8.17. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, выполнять другие обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ;

8.18. использовать безопасные методы проведения работ;

8.19. извещать работодателя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

8.20. активно участвовать в деятельности учреждения по обеспечению охраны труда.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. Администрация учреждения оказывает помощь работникам, имеющим детей дошкольного возраста, получать места в муниципальных детских дошкольных учреждениях.

9.2. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; выплатить членам семьи покойного материальную помощь в размере одного оклада (при наличии средств).

9.3. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере одного оклада (при наличии средств).

9.4. В случае смерти близких родственников выплачивать сотруднику материальную помощь в 100% размере со всеми существующими надбавками.

9.5. Оказывать материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств, при наличии средств, в зависимости от тяжести заболевания.

9.6. Предоставлять членам профсоюза скидки в размере 20% в санатории РФ, в санатории республики Беларусь – 10%, а также членам их семей.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзной организации трудового коллектива и деятельностью в ней.

10.2. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзной организации, по пунктам 2 и 3 ст.81 ТК РФ производится по согласованию с профсоюзной организацией.

10.6. Гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от исполнения трудовых обязанностей, и для членов профессионального союза работников культуры:

- члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка (ст.171 ТК РФ, ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
- порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется статьей 373 ТК РФ;
- увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Администрация учреждения обязуется:

10.7. Предоставить профсоюзному органу трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

10.8. Не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

10.9. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

10.10. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду; совместно с первичной профсоюзной организацией разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.3. Стороны рассматривают в установленный законодательством срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения – забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор обсужден и принят на общем собрании коллектива

Протокол № 1 от 20 декабря 2021 г.

Секретарь собрания

Е. Л. Христофорова

