

Директор МУК «Глазовская районная ЦБС»

Председатель Глазовского
райкома профсоюза работников культуры

_____ И.В.Кутявина

_____ И.В.Каркина

Коллективный договор

Муниципального учреждения культуры
«Глазовская районная централизованная библиотечная система»
муниципального образования «Глазовский район»
на 2016 – 2018 г.г.

Одобен решением профсоюзного собрания
трудоого коллектива (протокол от 2015г. № 1)

Регистрация:

Государственный комитет Удмуртской Республики
по труду от _____ № _____

М..П.

Глазов, 2015 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в МУК «Глазовская районная централизованная библиотечная система» (далее МУК «ГРЦБС»).

1.2. Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставленные работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МУК «ГРЦБС»

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ: с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом от 12 января 1996 года № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также отраслевым республиканским соглашением между Удмуртским республиканским комитетом профсоюза работников культуры и Министерством культуры и туризма Удмуртской Республики на 2015 - 2017 г.г.

Трудовые договоры, заключенные с работниками МУК «ГРЦБС», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники МУК «ГРЦБС», в лице их представителя - председателя райкома профсоюза работников культуры (далее профком) Каркиной И.В.;

- Работодатель в лице его представителя – директора Кутявиной И.В.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюза. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Основные обязательства сторон:

1.8.1. Работники обязуются:

- способствовать эффективности работы МУК «ГРЦБС», повышению качества оказываемых услуг, росту производительности труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в трудовом коллективе, уважать взаимные права и законные интересы коллег;
- обеспечивать сохранность имущества МУК «ГРЦБС».

1.8.2. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность на сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты, с учетом мнения профкома;

- информировать работников (один раз в год в случае внеплановых изменений) о принимаемых решениях по вопросам разработки и реализации перспективных планов и программ, финансирования и оплаты труда работников;
- проводить аттестацию работников МУК «ГРЦБС» один раз в пять лет.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение об оплате труда;
- 4) другие локальные акты

1.10 Стороны определяют следующие основные формы участия работников в управлении МУК «ГРЦБС» непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МУК «ГРЦБС», внесение предложений по её усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, определенные ТК РФ и учредительными документами МУК «ГРЦБС».

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытательном сроке;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (Ст.57 ТК РФ)

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч.4 статьи 70 ТК РФ.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. (Ст. 72.2 ТК РФ)

При указанных (Ч.2, 3 Ст. 72.2 ТК РФ) переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (Ст. 72.2 ТК РФ)

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ. (Ст. 196 ТК РФ)

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон, не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 7) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 8) обстоятельства, не зависящие от воли сторон, в соответствии со ст. 83 ТК РФ;
- 9) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). (Ст. 84.1.)

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, представлять в профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата, планы- графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право

на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные работники при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества (Ст.179 ТК РФ)

Работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица: предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие на предприятии свыше 10 лет; одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста.

2.10. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 16 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. При увольнении работника предпенсионного возраста (мужчины - с 58 лет, женщины - с 53 лет) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств работодателя разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Для работающих в сельской местности Работодателем установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Женщинам, работающим в сельской местности установлена 36-часовая рабочая неделя. (Пост. Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». (Приложение №1).

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю. (ст. 92 ТК РФ)

3.3 Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих категорий работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (Ст. 93 ТК РФ)

3.4. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Ст. 105 ТК РФ).

3.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работникам предоставляется дополнительный день отдыха. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (Ст. 113 ТК РФ).

3.6. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, ненормированного рабочего дня, с установлением дополнительного оплачиваемого отпуска. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (Ст.101 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем прилагается. (Приложение № 2).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Выходными днями являются суббота и воскресенье, при пятидневной рабочей неделе. При шестидневной рабочей неделе - один выходной.

4.2. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

(в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (Ст. 112 ТК РФ).

4.3. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (Ст. 108 ТК РФ).

Продолжительность перерыва на обед в МУК «ГРЦБС» устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с графиком работы.

4.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ)

4.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (Ст. 122 ТК РФ).

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (Ст. 123 ТК РФ).

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. (ст. 124 ТК РФ)

4.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин (Ст. 125 ТК РФ).

4.10. Работникам предоставляются дополнительные дни к отпуску по состоянию общего стажа работы в отрасли культуры, утвержденные коллективным договором.

при стаже от одного года до трех лет - три календарных дня
при стаже от трех до пяти лет - четыре календарных дня;
при стаже более пяти лет - семь календарных дней.

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором в количестве 7 календарных дней в соответствии с постановлением Главы Администрации Глазовского района и согласно Положения «О предоставлении ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпусков работникам МУК «Глазовская районная ЦБС » (ст.119 ТК РФ, Приложение 2).

5.12. Отпуск без сохранения заработной платы работнику предоставляется по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ)

5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Труд работников МУК «ГРЦБС» оплачивается повременно на основе должностных окладов и стимулирующих выплат в соответствии с Положением об оплате труда работников МУК «ГРЦБС» утвержденным постановлением Администрации Глазовского района от 8 августа 2013 года № 85.4 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Глазовская районная централизованная библиотечная система» муниципального образования «Глазовский район» (Приложение 3)

Конкретный размер месячного должностного оклада устанавливается в трудовом договоре.

5.3. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца в кассе МКУ «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры» либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. (ст. 136 ТК РФ).

5.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан выдать каждому работнику расчетный лист с указанием всех начислений и вычетов.

5.5. Авансовые выплаты начисляются в размере 50% среднемесячного заработка. По просьбе работника авансовые выплаты могут составлять до 75 % среднемесячного заработка работника.

5.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ, исходя из фонда заработной платы, утвержденного учредителем.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию верной помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

6.4. Для сохранения квалифицированных женских кадров работодатель гарантирует предоставление беременным женщинам возможность прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

6.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Для обеспечения социальной защищенности Работников, Работодатель обязуется предоставлять следующие социальные льготы, гарантии и компенсации, если иное не установлено трудовым Договором.

7.2. Все нижеперечисленные льготы предоставляются Работникам организации при (экономии фонда оплаты труда, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) наличии денежных средств, а в случае их недостатка могут быть изменены сроки их предоставления.

Работодатель предоставляет льготы работникам организации:

- Выплачивает единовременную материальную помощь при наличии финансовых средств согласно Положению об оплате труда (Приложение № 3).
- Оказывает содействие профкому для организации работы, связанной с проведением культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;
- Организует и проводит для пенсионеров культурно - массовые мероприятия, посвященные Дню пожилых людей, Дню культработника.
- В случае смерти работника и неработающего пенсионера содействует выделению транспорта на погребение.
- Предоставляет дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в случаях:
 - смерти близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей) - 3 дня;
 - регистрации брака - 3 дня;
 - проводов сына на срочную военную службу в ряды Вооруженных Сил РФ – 1 день;(По заявлению работника)
- Указанные отпуска не предоставляются в случаях, если Работник находится в ежегодном основном, дополнительном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске.
- Предоставляет дополнительный отпуск не освобожденному от основной работы руководителю профсоюзной организации – 3 рабочих дня.

Профсоюзный комитет:

- Ведет учет заявлений от членов профсоюза на материальную помощь.
- **Оказывает материальную помощь членам профсоюза:**
 - в связи с регистрацией брака - 500 рублей
 - в связи со смертью близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей) - 1000 рублей
 - в связи с рождением ребенка - 500 рублей
 - посещение в больнице (1 раз в год) - 100 рублей
 - 2% от суммы оплаты платного обучения (заочно) в учебном заведении (выплата один раз в год)
 - оплачивает билеты на культурно - массовые мероприятия в размере 30% от 500 рублей до 1000 рублей, но не более 2 раз в год (включая детские билеты).
 - оказывает материальную помощь при чрезвычайных ситуациях.
 - выделяет денежные суммы с расчетом на каждого члена профсоюзной организации на проведение Дня работников культуры, Общероссийского Дня библиотек, Дня музеев.
 - выделяет денежные средства на приобретение подарка работнику в связи с юбилейной датой 50 лет и при достижении пенсионного возраста (55, 60 лет), в зависимости от стажа работы в УК.
 - до 5 лет - 300 рублей
 - от 5 - 10 лет - 500 рублей
 - от 10 - 15 лет - 600 рублей
 - от 15 - 20 лет - 700 рублей

- от 20 - 25 лет - 900 рублей
- от 25 и свыше - 1000 рублей

• совместно с Работодателем организовывать проведение конкурса «Лучший по профессии» с выделением денежной премии.

Ответственными за данный раздел являются: директор МУК, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, профсоюзный комитет.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. 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 профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

8.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 и подпункту «б» пункта 6 статьи 81 ТК РФ также производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% (ст. 377 ТК РФ).

8.6. В случае, если работник не является членом профсоюзной организации, но уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства 1% от заработной платы работника. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается. (ст. 377 ТК РФ).

8.7. 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.

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

8.9. Профком имеет право подавать работодателю письменные запросы о предоставлении необходимой информации по вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.

8.10 Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,364 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ): создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- выдвижение работников к награждению Благодарностями и Почетными грамотами.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии Трудовым кодексом РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют 1% от начисленной месячной заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.
- 9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.
- 9.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.7. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.8. Осуществлять контроль за порядком проведения аттестации библиотечных работников учреждения.
- 9.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.
- 10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
- 10.3. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

10.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавшие настоящий коллективный договор.

10.8. За невыполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ. Настоящий коллективный договор Работодателем направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу, не зависит от даты его уведомительной регистрации