

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор в соответствии ст.29 ТК РФ заключен между работодателем в лице директора Муниципального бюджетного учреждения культуры «Оловяннинская межпоселенческая центральная библиотека» и работниками в лице профсоюзного комитета, представляющего интересы работников (в дальнейшем – Профсоюз).

Коллективный договор разработан в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на защиту профессиональных, трудовых прав, социально – экономических интересов и повышение уровня жизни работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Оловяннинская межпоселенческая центральная библиотека».

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателем в лице директора МБУК «ОМЦБ» (ст. 40 ТК)

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, законах Российской Федерации, «Основах законодательства РФ о культуре», «О занятости населения в Российской Федерации», федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О внесении изменений в законодательные акты РФ и признаний утратившими силу некоторых законодательных актов РФ в связи с принятием ФЗ «О внесении дополнений в ФЗ «Об общих принципах организации законодательных, представительных и исполнительных органах государственной власти субъектов РФ» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», иных нормативных актов РФ в сфере культуры, Уставе Российского профсоюза работников культуры.

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантий, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Оловяннинская межпоселенческая центральная библиотека» согласно ст. 43 ТК РФ

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместно, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрение их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями, нормами действующего законодательства (ст.41,ст.44 ТК РФ).

1.6. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.7. Для подведения итогов коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.8. Договорившиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающий более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях МБУК «ОМЦБ».

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

(Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор)

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими правовыми нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а так же всех вновь поступающих работников при приеме на работу. Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников и др.)

1.12. Регулирование трудовых, профессиональных и социально – экономических отношений между работником и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждений культуры и их финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы работникам по сравнению с нормами и положениями ТК РФ, федеральных законов, иных нормативных правовых актов и настоящим коллективным договором.

1.13. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективным договора, непременно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора или выполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст.54.ТК РФ)

1.14. В период действия настоящего коллективного договора стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

1.15. Коллективный договор заключен сроком на 3(три) года (2016-2018гг) вступает в силу с момента его подписания, в соответствии ст. 43 ТК РФ

1.16. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

1. Стороны для достижения общей цели поддержания и повышения уровня жизни работников и их семей посредством развития учреждения обязуются:

- содействовать соблюдению в учреждениях культуры законодательства о труде РФ;

- при осуществлении процессов ликвидации, реорганизаций учреждения культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников;

- способствовать управлению учреждениями такими методами, которые в наибольшей степени обеспечивали бы эффективность законных уровней заработной платы и льгот;

- признавать и уважать права каждой из сторон и добросовестно выполнять все обязанности.

2. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные переговоры в порядке, установленном РФ. Иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ);

3. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

4. Предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

5. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

6. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового Законодательства. Предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

7. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров с работниками;

8. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

11. При наличии средств выделять средства на социальную защиту работников:

- при смерти близких родственников – 1000руб;

- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.) – 1000руб;

- выплату пенсионерам пособия ко Дню пожилого человека;

- юбилярам – 500руб. – 1000 руб.

Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти близайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях;

12. В случае вынужденногоостоя, ликвидации предприятия, выплата заработной платы производится в соответствии с действующим законодательством.

13. Заработка плата работников не уменьшается в связи с нерабочими праздничными днями. Оплата за нерабочие праздничные дни производится из средств фонда оплаты труда (ст.112 ТК РФ, Федерального закона от 29.12.2004г № 201 – ФЗ).

14. МБУК «ОМЦБ» и профсоюз принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях культуры непосредственно ведения заработной платы, предусмотренных законодательством РФ.

1. Режим труда и отдыха.

1.1 Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка прилагаются к настоящему договору.

1.2 При установлении пятидневной рабочей недели продолжительность недельной и месячной норм рабочего времени сохраняются.

1.3 Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

1.4 Предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), 8 календарных дней (ст.321 ТК РФ, Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях, для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям от 19.02.1993г. Согласно ст. 123 ТК РФ п. 1.4., очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной отпуск устанавливается продолжительностью не менее 39 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.122 ТК РФ)

Кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате составляет 8 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации. За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

1.5 В соответствии с законодательством (ст.166 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за ненормированный рабочий день (ст.166 ТК РФ)

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.6 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

1.7 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст.124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели (ст.124 ТК РФ)

Уволенным работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК, Конвенция МОТ №52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»)

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, при этом днем увольнения считается последний день отпуска ст.127 ТК РФ).

1.8 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ)

и) На основании письменного заявления работника предоставляется

отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- работникам, имеющих детей школьного возраста (1-4 кл.) – 1 сентября;
- работникам, дети которых окончили школу в день выпуска 2 дня; в коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие случаи.
- родителям и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

Работники уведомляются о предоставлении очередного отпуска не позднее, чем за 15 дней до его начала.

Работодатель предоставляет отпуск в летнее или другое удобное для работника время:

- женщинам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет и одиноким мужчинам на тех же основаниях;
- участникам ВОВ и приравненных к ним по льготам;
- материам – одиночкам, имеющих детей до 14 лет или детей – инвалидов;
- семейным парам отпуск предоставляется одновременно по их желанию, без ущерба для деятельности учреждения;

1.9 Членам профсоюза предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- дни к отпуску (1 раз в год) предоставляются членам профсоюза в зависимости от стажа работы, причем учитывается только непрерывный стаж в библиотеке:
 - от 3 лет - 1 календарный день, за каждый год работы 1 календарный день, но не свыше 12 дней.
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
 - материам и другим лицам, воспитывающим детей-школьников в системе начального общего образования (1-4 класс) – 1 сентября;
 - в день рождения работника – 1 день;
 - сотрудникам, дети которых окончили школу в день выпуска – 2 дня;

Изменения в графике отпусков допускаются в случае производственной необходимости и при предоставлении путевки на санаторно-курортное лечение.

Работодатель вправе:

- контролировать выполнение графика отпусков.

1.10 Матери, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет предоставлять 4 дополнительных дня отдыха в месяц с сохранением заработной платы (ст. 262 ТК РФ, постановление Министерства труда от 04 апреля 2000 года).

1.11 Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное время при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устраниении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

1.12 Оплата отпусков

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

2. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

2.1 Оплата труда работников учреждения производится согласно Положения об оплате и стимулировании труда специалистов Муниципального бюджетного учреждения культуры «Оловяннинская межпоселенческая центральная библиотека»

2.2 Конкретный размер месячного должностного оклада устанавливается трудовым договором.

2.3 Работодатель обязуется не производить оплату труда в не денежной форме.

2.4 Заработка плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

2.5 Заработка плата выплачивается два раза в месяц в следующие сроки: 1 половина – 20 числа; 2 половина – 5 числа каждого месяца путём перечисления через банк на электронную банковскую карту работника.

2.6 Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.7 Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.8 Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

2.9. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработка плата за последние двенадцать календарных месяцев.

2.10. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

2.11 Работникам выплачивается районный коэффициент в размере 40%. Надбавка за выслугу лет в размере 30%.

2.12 Изменение размеров должностных окладов (ставок) и надбавок за продолжительность работы в течение года проводятся приказом

- при присвоении почетного звания, со дня присвоения;
- при изменении стажа непрерывной работы со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, при наличии документов, подтверждающих данное право.

2.13. Ввести суммированный учет рабочего времени для отдельных категорий работников с учетным периодом 1 месяц, установлением смены максимальной продолжительностью не более 24 часов в сутки, с предоставлением перерыва для отдыха и питания, продолжительностью не более 2 часов, и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определена правилами внутреннего трудового распорядка МБУК «ОМЦБ» (кочегары).

2.14 Оплата за работу в праздничные и выходные дни, сверхурочные работы производятся, согласно ст. 153 ТК РФ. По желанию работника могут компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ)

2.15. Работникам учреждения культуры в пределах ФЗП могут устанавливаться надбавки за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения). А также сложность и напряженность в труде. Надбавки начисляются на оклад (ставку) и предельными размерами не ограничиваются.

2.16 Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года. Приказом руководителя учреждения на основании представления коллектива структурного подразделения.

Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончания особо важных или срочных работ.

2.17. Во всех случаях, когда в соответствии с вышеперечисленными пунктами предусматривается повышение должностных окладов (ставок) в процентах, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется из оклада (ставки) без учета других повышений.

2.18. Условия оплаты труда без согласия работника изменены быть не могут, условия оплаты труда являются положениями, обязательно закрепляемыми в трудовом договоре, согласно ст.72, 73 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

2.19. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет высокой квалификации, профессионального опыта или каких-либо рациональных приемов труда работника.

2.20. Доплата за совмещение профессий (должностей) выполнение временно отсутствующих работников, расширение зон обслуживания или увеличения объема работ, выполненных работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, без ограничения перечня совмещаемым профессией (должностей) и без ограничения этих доплат в пределах фонда оплаты труда.

2.21. Работодатель обязуется: выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие части заработной платы, размеры и основания удержания, общую сумму денежных средств подлежащих выплате (ст.136 ТКРФ)

3. Охрана труда

3.1. МБУК «ОМЦБ» осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ производственного травматизма работников, обобщает государственную отчетность по форме 7- Т(травматизм)

3.2. Работодатель:

- организует проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством (приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.08.2004 г №83)

- осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда (ст.226 ТК РФ)

- ремонт здания.

Профсоюзный комитет совместно с представителями работодателя осуществляет контроль за выполнением учреждениями культуры требований законодательства и иных нормативных актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников (ст.307 ТК РФ)

3.4. Работник в области охраны труда обязан (ст.214 ТК РФ)

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

3.4.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты и коллективной защиты;

3.4.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры за счет работодателя (ст.69 ТК РФ; ст. 214 ТК РФ)

4. Социальные гарантии и льготы

4.1 Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять, обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ).

4.2 Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

4.3 Своевременно перечислять средства и страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

4.4 Внедрить в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды

4.5 Работодатель и профсоюз:

4.5.1. Обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения списков профессий, должностей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

Осуществляет своевременную постановку на учет и сдачу индивидуальных сведений в Управление «Пенсионного фонда»

4.5.2. Специалисты библиотеки, постоянно проживающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

4.7.1. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

4.8.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

4.9.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

4.10. Профсоюз обязуется через выборные профсоюзные органы представлять интересы членов профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов и принимать меры по защите их законных прав.

4.11. В случае, намечающегося сокращения числа рабочих мест работодатель осуществляет временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места.

4.11.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и

квалификацией. При равной производительности труда; и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев; не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи (ч. 173 ТК РФ)
- б) лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- г) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- д) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком
- е) работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. В случае предполагаемого массового сокращения штатов, работодатель направляет в Профсоюз информацию о возможных массовых увольнениях работников, а также сроках, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

5.2. При высвобождении работников, в связи с сокращенной численностью или штата, учитывается преимущественное право оставления на работе тех, что предусмотрено ст. 179 ТК РФ и коллективным договором.

5.2.1. Расторжение трудового договора в соответствии с пп.2,3 и 5 ст. 81 ТК с работниками – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.4 ст. 82 ТК).

5.2.2. Расторжение трудового договора в соответствии с пп.2,3 и 5 ст.82 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы допускается только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ)

5.3. Работодатель предлагает высвобожденному работу по его профессии, специальности, квалификации, а в случаях ее отсутствия – другую работу в данном учреждении, в том числе с предварительным пере обучением или повышением квалификации.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

1. Содействовать реализации настоящего договора снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, используя, в том числе средства профсоюза.
2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержке работников.
3. Осуществлять защиту трудовых, социально - экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в т.ч. в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, иным работникам в соответствии с коллективным договором.
4. Содействовать обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, организации летнего отдыха и оздоровления детей работников отрасли.
5. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ, настоящим коллективным договором.
6. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзной организации о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально – экономических прав и гарантий работников отрасли.

IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях деятельности и другими законодательными актами».
2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

2.1. Защиты социальных трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности);

2.2. Содействия их занятости;

2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.4. Соблюдения законодательства о труде;

2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, представленными уставом (стр.7384, 387, 400 ТК, п.1 ст. 11 и ст.14. Федерального закона « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК)

4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл.59 ТК);

4.2. Представлять профсоюзов органам по их вопросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (ст.37 части 7, 8 ТК, ст.17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

4.3. Предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (гл.8 ТК);

4.4. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, являющихся членами профсоюза (п.1.6. настоящего коллективного договора);

4.5. Гарантировать права на труд работникам, входящих в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст.374 ТК). Избранным в профсоюзные органы (ст.375 ТК). Работникам. Являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст.376 ТК).

5. Для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

6. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы – оплату времени участия в указанных мероприятиях.

7. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст.378 ТК)

8. Работники, избранные в профсоюзные органы не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

V. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их председателями, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

2. Стороны обязуются:

2.1. Осуществлять проверку ухода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

2.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

VI. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ, ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В СОГЛАШЕНИЕ, ОЗНАКОМЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

1. В случае возникновения коллективного спора (конфликта), связанной выполнением коллективного договора, он разрешается в установленном порядке.

2. На каждом этапе стороны должны стремиться сами и поощрять работников к тому, чтобы решать проблемы в духе взаимоуважения путем поиска взаимоприемлемых решений.

3. В случае необходимости внести отдельные дополнения или изменения в текст коллективного договора в течении срока его действия в текст изменений и дополнений разрабатывается профкомом, согласовывается с другой стороной и выносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Изменения и дополнения включаются в договор в виде предложений.

4. Все изменения и дополнения в 7-дневный срок после их принятия должны быть доведены до сведения всех работников учреждения.

5. Настоящий договор может быть продлен сроком на один год, если какая, либо из сторон не изъявит желание пересмотреть его или аннулировать.

Для этого любая сторона обращается к другой стороне с письменным уведомлением не позднее, чем за три месяца до окончания срока договора.

Другая сторона в 7-дневный срок должна начать переговоры. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления срока действия договора.

6. Для ведения переговоров и подготовки нового текста договора создается комиссия из равного числа представителей сторон.

Состав комиссии утверждается совместным решением сторон.

Регламент переговоров определяется сторонами. Результаты переговоров доводятся до сведения коллектива.

7. Профсоюз организует сбор предложений работников для включения в договор и выносит их на рассмотрение комиссии.

Комиссия по согласованию между сторонами принимает решение по проекту договора, которое оформляется протоколом.

8. При поступлении работника на работу, работодатель обязан ознакомить его текстом договора и правилами внутреннего трудового распорядка под расписку.

Для этого один экземпляр подается в отдел кадров.

9. Все другие вопросы разрешаются в порядке и в соответствии действующим законодательством РФ.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Договор вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК)

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации коллективный договор (работодателя) сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК).

2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленным Трудовым кодексом (ст.44 ТК).

3. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

4. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в

соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации. Обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора донести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приёма на работу (с..50 ТК).

Директор МБУК «ОМЦБ»

С.В. — Тимофеева С.В.

Председатель профсоюзной
организации МБУК «ОМЦБ»

Т.В. Ермолина Т.В.

Прочитано и
продумано



студент

Артемов М.Б.
"Однокл"

Миниореева О.А.