

Федерация профсоюзов Республики Татарстан

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное учреждение
«Централизованная библиотечная система Елабужского
муниципального района» на 2020-2023 годы**

Договор согласован
на переговорах
между Работодателем и
представительным органом
трудового коллектива
Протокол № 4
от «12» августа 2020 года

СОДЕРЖАНИЕ ДОГОВОРА

1. Общие положения.
2. Управление организацией, повышение эффективности производства
3. Трудовой договор. Обеспечение занятости.
4. Рабочее время.
5. Время отдыха.
6. Оплата труда.
7. Подготовка кадров.
8. Условия и охрана труда. Экологическая безопасность.
9. Социальное страхование.
10. Социальные льготы и гарантии.
11. Гарантии деятельности профсоюзной организации.
12. Заключительные положения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Законом РФ от 11.03.92. N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (далее ФЗ "ОКД и С") с последующими изменениями и дополнениями к нему и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.40 ТК РФ, ст.1 ФЗ "ОКД и С").

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются МБУ «Централизованная библиотечная система Елабужского муниципального района» (далее – МБУ «ЦБС»), в лице директора **Назиповой Юлии Владимировны**, именуемого далее «**Работодатель**», и работники МБУ «Централизованная библиотечная система Елабужского муниципального района», представителем которых является Елабужская городская профсоюзная организация общественной организации – Татарская республиканская организация Российского профессионального Союза работников культуры, в лице председателя **Кривилевой Фариды Минирахмановны**, именуемого в дальнейшем «**Профсоюзный комитет**» (далее - **Профком**).

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом №10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Республики Татарстан №2304-ХП от 18.01.1995 г. «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Указом Президента Республики Татарстан № КУП-1105 от 17.11.2015 г. «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Отраслевым соглашением между Министерством культуры Республики Татарстан и Татарской республиканской организацией Российского профессионального союза работников культуры на 2020-2023 годы (далее-Республиканское соглашение), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками в лице их представителей, в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников МБУ ЦБС», гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профкомом.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Данный коллективный договор распространяется на всех работников организации, структурных подразделений, включая работников, находящихся в списочном составе профсоюзного комитета, членов их семей.

1.8. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.9. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ на срок не более трех лет (с обязательной корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства), в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.10. Договаривающиеся стороны, признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять. Признавая принципы социального партнерства, принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010 года; ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ между Министерством культуры Республики Татарстан и Татарской республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры на 2020 - 2022 годы.

1.11. Работодатель обязуется:

- признавать Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот, гарантий и др.;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.12. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива

1.13 Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.14 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим центром занятости.

2. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА.

2.1. Стороны договорились: проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда;

- принимать активное участие в реализации приоритетных национальных проектов в сфере культуры, здравоохранения, образования, строительстве жилья;

- направлять совместные усилия на достижение планируемых значений индикаторов оценки эффективности социального партнерства, предусмотренных Отраслевым соглашением на 2020 - 2022 годы.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих, не допускать случаев снижения тарифных окладов и расценок ниже существующих;

- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором;

- сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзами методами, в том числе развитием трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, установлением совместно с Работодателем систем поощрения передовиков и новаторов в области культуры;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, качественному и своевременному выполнению обязанностей (гл.30 ТК РФ).

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ст.21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;

- способствовать повышению эффективности работы, росту производительности труда, использовать передовой опыт.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются Работодатель и работник (ст.56 ТК РФ).

3.2 Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора между Работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со ст.58 ТК РФ.

3.3 При заключении трудового договора с согласия работника формируется электронная трудовая книжка (ФЗ № 439 от 16.12.2019 «О внесении изменений в ТК РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» п.1 ст.2)

3.4 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока (если обучение производилось за счет средств Работодателя).

3.5 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6 Все вопросы, связанные с изменением структуры МБУ «ЦБС», его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Профкома.

3.7 Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.8 Стороны договорились, что применительно к МБУ «ЦБС» высвобождение является массовым, если сокращается 5% от общей численности работающих в организации или более работников в течение 30 календарных дней.

3.9 Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст.ст.179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (Для граждан предпенсионного возраста сохраняется возможность выйти на пенсию раньше установленного пенсионного возраста при отсутствии возможности трудоустройства. Пенсия в таких случаях устанавливается на два года раньше нового пенсионного возраста с учетом переходного периода.);
- проработавшие в библиотеках свыше 10 лет;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- одинокие матери - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет;

Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другом учреждении по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

3.10 Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.11 Работодатель имеет право содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую

профессию путем предоставления ему возможности пройти обучение на курсах профессиональной переподготовки в соответствующих учреждениях.

3.12 Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в МБУ «ЦБС» и занятие открывшихся вакансий.

3.13 Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1 Нормальная продолжительность рабочего времени в МБУ «ЦБС» не может превышать 40 часов в неделю в соответствии со ст. 91 ТК РФ.

4.2 Нормальной продолжительностью рабочего времени для женщин, работающих на селе считается рабочая неделя не превышающая 36 часов согласно постановлению от 25.01.1991 № 522/1 Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» Президиум Верховного Совета РСФСР, ст. 263.1. ТК РФ;

4.3 Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми Работодателем и Профкомом. (Приложение №1)

4.3. Для некоторых категорий работников может устанавливаться ненормированный рабочий день на основании приказа Министерства культуры Республики Татарстан №261од от 16.03.2015 г. «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в подведомственных учреждениях Министерства культуры Республики Татарстан» (Приложение № 7).

4.4. В МБУ «ЦБС» может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ) для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам СОУТ имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда. Нормальная продолжительность рабочего времени может быть сокращена на основании статьи 92 ТК РФ.

4.5. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность в МБУ «ЦБС».

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье, для сотрудников отдела обслуживания - суббота, второй выходной по скользящему графику. Для сельских библиотечных работников предусмотрена шестидневная рабочая неделя, выходной день согласуется с Главами сельского поселения и утверждается директором ЦБС.

5.2 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения допускается в соответствии со ст.153 ТК РФ, если это указано в утвержденном графике работы. В этом случае предусматривается оплата труда в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3 Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех руководителей, специалистов, рабочих и служащих предоставляется продолжительностью не менее 28 рабочих дней (ст.115 ТК РФ).

5.4 Отпуска работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику, согласованному с Профкомом (ст.123 ТК РФ). При этом на момент ухода в отпуск Работодатель должен производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3-х дней до ухода в отпуск. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом, обязуются до 10 января утвердить и довести до сведения всех работников предприятия график ежегодных отпусков.

5.5 Дополнительные отпуска не менее 3 дней предоставляются работникам, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим Перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 83 от 16 августа 2004 года:

1. Факторы трудового процесса

1.1. Зрительное напряжение работы - работы с персональным компьютером (ПК) и оргтехникой для лиц, профессионально связанных с эксплуатацией ПК и оргтехникой более 50% рабочего времени;

5.6. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка без сокращения ежегодного отпуска помимо случаев, предусмотренных законодательством о труде РФ, в связи:

- бракосочетания (самого работника и его детей)– 3 дня;

- рождения ребенка – 2 дня;
- смерти близких родственников – до 3 дней;
- проводы ребенка в 1 класс, в армию - 1 день;
- в честь юбилейных дат юбиляра – 1 день и другие (за работу без

больничного листа, за стаж работы в организации и др.) согласно п.8.1 ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ между Министерством культуры Республики Татарстан и Татарской республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры на 2020 - 2022 годы.

5.7 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК РФ.

5.8. Предоставлять дополнительное время в размере 2-х часов в неделю работникам, имеющих престарелых родителей, нуждающихся в помощи.

5.9. Предоставлять матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет очередной отпуск в летний период.

5.10. Предоставлять женщинам, имеющим детей до 16 лет один свободный день в месяц, оплачиваемый полностью («детский день») (Приложение №8)

5.11. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению, 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц по письменному заявлению (ст.262 ТК РФ).

5.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника в соответствии со ст.126 ТК РФ может быть заменена денежной компенсацией. Решение о выплате денежной компенсации за неиспользованную часть отпуска принимается Работодателем исходя из наличия средств в фонде оплаты труда и только в исключительных случаях.

5.13. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст.ст.114 - 128 ТК РФ. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

5.14. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях, помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 128 ТК РФ), для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа, работникам для прохождения санаторно-курортного лечения.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников государственных учреждений и организаций культуры регулируются следующим нормативным актом Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 413 "Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Татарстан" (с изменениями и дополнениями).

6.2. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре, он не может быть менее 5% и более 50% должностного оклада согласно приказу.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты специалистам за работу в сельской местности. Размер надбавки специалистам за работу в сельской местности составляет 25 % от минимальной заработной платы. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера включают в себя: выплаты за стаж работы по профилю

от 3 до 10 лет	12 % надбавки от оклада
от 10 до 15 лет	14 % надбавки от оклада
от 15 до 20 лет	16 % надбавки от оклада
от 20 до 25 лет	18 % надбавки от оклада
свыше 25 лет	22 % надбавки от оклада

выплаты за качество выполняемых работ (Приложение №4), премиальные выплаты (Приложение № 5, Приложение №6).

6.4. Работа в сверхурочное время оплачивается работникам, выполняющим свои обязанности по графику в ночное время в размере 20% от оклада согласно приказа. Ночным временем считается время с 22.00 час до 6.00 часов.

6.5. Выплаты заработной платы осуществляются 2 раза в месяц, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.136 ТК РФ).

7. ПОДГОТОВКА КАДРОВ.

7.1. Стороны признают, что обеспечение профессиональными кадрами является одним из важнейших условий стабильности и эффективности деятельности МБУ «ЦБС».

7.2. Работодатель обязуется: организовать процесс непрерывного обучения работников (1 раз в 5 лет) на базе учебных заведений в целях повышения квалификации кадров;

7.3. Использовать на подготовку, переподготовку, повышение квалификации персонала до 15% средств от расходов на оплату труда;

7.4. Использовать внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест с учетом мнения Профсоюзного комитета;

7.5. Профсоюзный комитет обязуется: способствовать формированию в МБУ «ЦБС» системы, обеспечивающей обучение работников в течение всей трудовой деятельности, осуществлять контроль за привлечением на постоянные рабочие места работников по бессрочным трудовым договорам.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

8.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2. Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

8.3. Охрана и улучшение условий труда работников является одним из приоритетных направлений расходования бюджетных и внебюджетных средств.

8.4. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда на каждом рабочем месте. Внедрять в учреждении Системы управления охраной труда на основании требований ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» и национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию», ГОСТ 12.0.230-2015, ГОСТ 12.0.004-2015.

В связи с этим, он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные

о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

8.5. Провести специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в МБУ «ЦБС» в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016 г.) «О специальной оценке условий труда», Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 ноября 2014 г. №882н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации 19 от 28 апреля 2007 г. № 252», Приказа Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»;

8.6. Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда, контроль за выполнением Плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст.212 ТК РФ; Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007г. №569); Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

8.7. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов, уполномоченных лиц и членов комиссий по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.ст.212, 219, 225 ТК РФ) и постановлением Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.2003г. № 1/29;

8.8. Обеспечить проведение медицинского осмотра за счет средств организации в соответствии с поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст.213 ТК РФ; приказ Министра здравоохранения и медицинской промышленности РФ от 14.03.1996г. № 90; приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.08.2004г. № 83)

8.9. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки

позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

8.10. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к безопасным условиям труда и охраны труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза жизни и здоровью работника в процессе трудовой деятельности, работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.11. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается Комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации.

Комиссия полномочна определять количество путевок на отдых и лечение детей работников в оздоровительные лагеря и санатории.

9.2. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством РФ и РТ. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

9.3. Ходатайствовать перед Учредителем о включении желающих работников библиотек в Программу ипотечного строительства, проводить подготовку документов.

9.4. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих (письмо ПФ РФ и ФНПР от 02.12.96. N 101-218).

9.5. Направляет по согласованию с Региональным отделением ФСС РФ по РТ до 20% сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

9.6. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения путем сохранения за ними заработной платы на время учебного отпуска при успешном окончании сессии в соответствии со ст.ст. 173, 174, 175 ТК РФ.

9.7. Производит денежные выплаты из фонда оплаты труда при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы РФ, другие войска, воинские формирования и органы, а также - для первоначального обзаведения хозяйством гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы.

9.8 Работодатель обязуется заключить договор с медицинской организацией, в соответствии с которым все застрахованные получают в этой организации все виды медицинских услуг, указанные в договоре медицинского страхования.

9.9. Работодатель создает необходимые условия для прохождения работниками периодического медицинского осмотра, обеспечивает освобождение работников от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ).

9.10. Профсоюзный комитет контролирует своевременность и полноту уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

9.11. Проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о Программе государственного финансирования пенсии, об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии;

9.12. Участвует совместно с Работодателем в организации мероприятий по санаторно - курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;

9.13. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.14. Осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателя страховых взносов, выделенных ФСС на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

10.1. В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров стороны договорились разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим коллективным договором;

10.2. Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую денежную выплату в пределах фонда оплаты труда:

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;
- в случае смерти работника;
- в случае болезни, смерти близких кровных родственников (жена, муж, дети, родители).

10.3. Обеспечивать улучшение жилищных условий работников, в этих целях осуществлять совместно с профкомом учет нуждающихся в жилье, обеспечивать реализацию различных схем кредитования работников, участвовать в социальной ипотеке;

10.4. Выделять для детей работников путевки в детские оздоровительные лагеря, санатории, профилактории по предъявлению счета со скидкой согласно среднедушевого дохода семьи работника.

10.5. Работодатель всячески содействует улучшению материального положения работников путем:

- содействия в повышении квалификации работников;
- профессиональной переподготовки работников МБУ «Централизованная библиотечная система ЕМР» (обучение на курсах профессиональной подготовки в учреждении);

Профком обязуется:

10.7. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях МБУ «Централизованная библиотечная система ЕМР» по оздоровлению работников.

10.8. Направлять на санаторно-курортное лечение и отдых прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении согласно предоставленных медицинских справок.

10.9. Активно привлекать работников МБУ «Централизованная библиотечная система ЕМР» и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурно - оздоровительной работе.

10.10. Производить расходы в виде материальной помощи на посещение больных, находящихся на амбулаторном лечении и на посещение больных на стационарном лечении.

10.11. Производить расходы на проведение праздников: Новый год, День Защитника Отечества, Международный женский день, День работника культуры, Общероссийский День библиотек.

11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель признает исключительное право Профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива.

11.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

11.3. Членам выборных профсоюзных органов и комиссий (по ипотеке, социальному страхованию, несчастным случаям, трудовым спорам), не освобожденным от производственной работы предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1 . Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий

12.2 . Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3 . При структурной перестройке деятельности Управления культуры, переходе на оказание новых видов услуг, расширения объема оказываемых услуг в целях обеспечения конкурентоспособности структурных учреждений, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.4 . Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон или в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

12.5 . 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.

12.6 . Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателями; заслушивает на своих заседаниях Работодателя или его представителя о ходе выполнения положений договора.

12.8 . За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.9 . Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в государственное бюджетное учреждение Центр занятости населения города Елабуги в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.10. Если условия деятельности учреждения ухудшаются или учреждению грозит ликвидация (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

12.11. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством ст.54,55 ТК РФ.

ПОДПИСИ СТОРОН

От Работодателя:

Директор МБУ «Централизованная библиотечная система Елабужского муниципального района» _____ **Ю.В. Назипова**

От работников:

Председатель Профсоюза работников библиотек _____ **Ф. М. Кривилева**
" ____ " _____ 2020 года

м.п.