Представитель работников –

- председатель профсоюзного
комитета МУК «Городская
Централизованная Библиотека»

_____ Н.А. Дребезова
« ____ » _____ г.

Директор МУК
«Городская Централизованная
Библиотека»

_____ Р.М. Шارانгович
« ____ » _____ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального учреждения культуры
«Городская Централизованная Библиотека»
на 2022 - 2025 г.г.

г. Комсомольск-на-Амуре

2022

СОДЕРЖАНИЕ

- Раздел 1. Общие положения
- Раздел 2. Трудовые отношения
- Раздел 3. Рабочее время и время отдыха
- Раздел 4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации
- Раздел 5. Охрана труда
- Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями
- Раздел 7. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы
- Раздел 8. Контроль за выполнением Коллективного договора
- Раздел 9. Заключительные положения

Приложения к Коллективному договору:

1. Перечень профессий работников МУК «Городская Централизованная Библиотека», имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

2. Перечень профессий работников МУК «Городская Централизованная Библиотека», имеющих право на бесплатное обеспечение моющими и обезвреживающими средствами.

3. Форма расчетного листка работников МУК «Городская Централизованная Библиотека»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении культуры «Городская Централизованная Библиотека» (далее - МУК «ГЦБ», учреждение, работодатель) устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем и заключаемый в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МУК «Городская Централизованная Библиотека», а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель - муниципальное учреждение культуры «Городская Централизованная Библиотека», в лице директора МУК «Городская Централизованная Библиотека» Шарангович Рафиды Мингабдулловны, Работники - все работающие в учреждении на основании срочных и бессрочных трудовых договоров, представленные председателем профсоюзного комитета МУК «ГЦБ», избранным на общем собрании тайным голосованием большинством голосов - Дребезовой Натальей Александровной.

1.4. Коллектив работников, поручает председателю профсоюзного комитета представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем, обусловленных настоящим договором, включая проведение коллективных переговоров, заключение или изменение настоящего коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МУК «ГЦБ».

1.6. Председатель профсоюзного комитета обязуется разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Работодатель или уполномоченные им лица для выполнения работ, связанных с деятельностью МУК «ГЦБ», формируют путем приема на работу коллектив работников МУК «ГЦБ».

1.8. Коллектив работников составляют работники, принятые в МУК «ГЦБ» в соответствии с приказами директора, изданными на основании заключенного трудового договора, содержание приказа о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (статья 68 ТК РФ).

1.9. Предложения коллектива работников и работодателя формируются с учетом интересов обеих сторон. Возникающие разногласия по таким предложениям разрешаются путем переговоров, а в случае не достижения согласия в установленном законом порядке.

1.10. По взаимному согласию сторон в настоящий коллективный договор могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения подписываются директором и представителем работников- председателем профсоюзного комитета, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора в виде приложений.

1.11. Перечень локальных нормативных актов МУК «ГЦБ», содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

- 1) положение об оплате труда работников МУК «ГЦБ»;
- 2) правила внутреннего трудового распорядка для работников МУК «ГЦБ»;
- 3) соглашения (мероприятия) по охране труда МУК «ГЦБ»;
- 4) перечень профессий и должностей работников МУК «ГЦБ», имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников МУК «ГЦБ», работа в которых дает право на установление доплаты за неблагоприятные условия труда;
- б) положение о ненормированном рабочем дне работников МУК «ГЦБ».

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником регулируются действующим законодательством РФ, Уставом МУК «ГЦБ», настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МУК «ГЦБ», иными локальными нормативными актами работодателя, а также трудовым договором.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. Заключение и расторжение трудовых договоров с работниками осуществляется директором в соответствии с действующим законодательством.

При приеме на работу сотрудники отдела кадров МУК «ГЦБ» знакомят работника с Уставом учреждения, настоящим коллективным договором, должностной инструкцией по соответствующей должности. Факт ознакомления удостоверяется личной подписью работника в трудовом договоре. Обязательными для включения в трудовой договор являются условия, определенные статьей 57 трудового кодекса российской федерации.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 74 ТК РФ). Подписанный сторонами трудовой договор является основанием для издания приказа

директора о приеме на работу. Один экземпляр подписанного сторонами трудового договора выдается работнику на руки.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе и в соответствии со статьей 70 ТК РФ.

Условия труда работников учреждения должны в максимальной мере обеспечивать производительность труда, отвечать санитарным нормам и соответствовать требованиям, изложенным в разделе 5 «Охрана труда».

Споры и разногласия по трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения - в порядке, установленном законодательством РФ.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (статья 68 ТК РФ).

2.3. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (статья 9 ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу осуществляется в соответствии со статьями 72, 72.1, 72.2, 73 ТК РФ, без личного согласия работника перевод допускается в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.5. Увольнение работников по инициативе работодателя на основании пунктов 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, согласно статье 373 ТК РФ.

2.6. Обязательства Работодателя:

2.6.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (статья 68 ТК РФ);

2.6.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия

трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

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

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

2.6.3. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, работников, подлежащих высвобождению, предупреждать работников персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (статья 180 ТК РФ).

2.6.4. Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предоставлять рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные места, имеющиеся у Работодателя;

- гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации учреждения в соответствии со статьями 178, 179, 180, 181, 318 ТК РФ.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Обязательства Работодателя:

3.1.1. определять обязанности, которые выполняет каждый работник МУК «ГЦБ» в соответствии со своей специальностью, квалификацией или должностью в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников культуры, утвержденным министерством Здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Приказ от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии"), а также должностными инструкциями, положениями, утвержденными в установленном порядке;

3.1.2. обеспечить нормальную продолжительность рабочего времени Работников, за исключением Работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени согласно статье 91, 92 ТК РФ;

3.1.3. обеспечить 36-часовую рабочую неделю для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

3.1.4. устанавливать режим рабочего времени Работников в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 100 ТК РФ);

3.1.5. допускать привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия Работников. В других случаях привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия и с учетом мнения представителя работников – председателя профсоюзного комитета.

3.2. Работникам может устанавливаться режим неполной рабочей недели или неполного рабочего дня, по соглашению между Работодателем и Работником, при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени (статья 93 ТК РФ).

3.3. Изменения режима рабочего дня и отдыха, введение, замена и пересмотр норм труда, производится по согласованию с представителем работников – председателем профкомом приказом Работодателя, о чем работники должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за два месяца (часть 2 статьи 74 ТК РФ, часть 2 статьи 162 ТК РФ).

3.4. Оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков МУК «ГЦБ», утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локально-нормативных актов и не позднее, чем за две недели до начала предстоящего календарного года и являющимся обязательным как для Работодателя, так и для Работников.

Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством Российской Федерации, сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников МУК «ГЦБ» составляет - 28 календарных дней основной отпуск (статья 115 ТК РФ) и 16 календарных дней дополнительный отпуск, за работу в местности, приравненную к районам Крайнего Севера (статья 321 ТК РФ).

Работники МУК «ГЦБ» имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день согласно Постановлению администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края 1159-па от 27.04.2016 года «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» (статьи 119 ТК РФ). Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день согласовывается с Работодателем и используется в текущем календарном году вместе с основным оплачиваемым отпуском либо дополнительным оплачиваемым отпуском, за работу в местности, приравненную к районам Крайнего Севера.

Перечень должностей имеющих право на оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день и его продолжительность устанавливаются приказом по Учреждению.

В соответствии со статьей 117 Трудового Кодекса Российской Федерации, работники МУК «ГЦБ» имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

3.5. В соответствии со статьей 128 ТК РФ 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.

В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 128 ТК РФ, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, а именно:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - 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 пяти календарных дней.

3.6. Работники обязуются:

3.6.1. Не нарушать режим труда и отдыха, установленный в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МУК «ГЦБ».

3.6.2. Соблюдать трудовую дисциплину.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

4.1. Размер окладов (должностных окладов), доплат, надбавок и иных мер материального характера в МУК «ГЦБ» устанавливаются Постановлениями администрации города Комсомольска-на-Амуре.

4.2. Обязательства Работодателя:

4.2.1. проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения новой техники и технологий, прогрессивных систем заработной платы, режима экономии;

4.2.2. устанавливать системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера в соответствии со статьями 135, 144 ТК РФ;

4.2.3. производить присвоение (пересмотр) квалификационных категорий сотрудников и тарификацию работ в соответствии с общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС), Положением о порядке проведения аттестации работников МУК «ГЦБ» и с участием представителя работников – председателя профкома;

4.2.4. осуществлять оплату труда работников МУК «ГЦБ», работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера с применением

районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (статья 315 ТК РФ);

Размер районного коэффициента, процентных надбавок к заработной плате и порядок их применения для расчета заработной платы работникам МУК «ГЦБ» устанавливаются органами местного самоуправления муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» за счет средств бюджета муниципального образования (статья 316 ТК РФ).

4.2.5. выплачивать пособие при временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом (статья 183 ТК РФ);

4.2.6. выплачивать работнику заработную плату два раза в месяц: 7 и 22 числа каждого месяца путем перечисления на счет в банке либо через кассу учреждения (статья 136 ТК РФ). При нарушении установленного срока выплаты заработной платы выплачивать ее с денежной компенсацией в соответствии со статьей 236 ТК РФ;

4.2.7. производить премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников МУК «ГЦБ» и при наличии средств;

4.2.8. ежемесячно выдавать расчетные листки всем работникам, при выплате заработной платы. Форму расчетного листка утвердить с учетом мнения представителя работников – председателя профкома, ст. 136 ТК РФ;

4.2.9. предоставлять гарантии при направлении работника в служебную командировку и возмещать расходы в соответствии со статьями 167, 168 ТК РФ (соответственно);

4.2.10. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173 -177 ТК РФ, получающим образование соответствующего уровня впервые в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях;

4.2.11. производить доплату сотрудникам за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) в размере 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

4.2.12. Производить оплату нерабочих праздничных дней в двойном размере часовой или дневной ставки сверх оклада на основании статьи 153 ТК РФ. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчёт части оклада за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

4.2.13. производить компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Руководитель учреждения должен принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются и выплачиваются по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты работнику устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Средства, предназначенные для осуществления работнику доплаты, могут составлять до 50 процентов от должностного оклада отсутствующего работника (по совмещаемой должности).

4.4. Работодатель вправе устанавливать стимулирующие выплаты за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности согласно Положению об оплате труда работников МУК «ГЦБ».

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

5.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.2.1. В соответствии со ст. 225 Трудового кодекса РФ определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий труда (размер средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами).

5.2.2. Сформировать на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и представителей работников, и обеспечить условия для ее эффективной работы, а именно: выделять помещения, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение, организовывать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

5.2.3. Провести специальную оценку условий труда, согласно утвержденному Графику проведения Специальной оценки условий труда рабочих мест.

5.2.4. Проводить необходимые инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда для всех работников.

5.2.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

5.2.6. Обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами, согласно списку (перечню) (Приложение № 1 к Коллективному договору).

Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с представителем работников – председателем профкома, согласно статьи 372 ТК РФ. Средства индивидуальной защиты выдаются лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ и на основании результатов специальной оценки условий труда, согласно статьи 221 ТК РФ

5.2.7. Обеспечить работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами по установленным нормам (Приложение № 2 к Коллективному договору), согласно статьи 221 ТК РФ.

5.2.8. Обеспечить ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

5.2.9. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.10. Предоставить работникам гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда.

5.2.11. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комиссиях вопросы выполнения мероприятий по улучшению условий труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области и участвовать в

рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

5.2.12. Проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда.

5.3. Представитель работников – председатель профкома обязан:

5.3.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

5.3.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда;

5.3.3. участвовать в работе комиссий, проводящих комплексное обследование в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

5.3.4. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

5.4. Работник в области охраны труда обязан в соответствии со статьей 215 ТК РФ:

5.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательными актами.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 2 ТК РФ);

6.1.2. своевременно перечислять средства во внебюджетные фонды обязательного страхования, в соответствии с законодательством;

6.1.3. внедрять 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;

6.1.4. в случаях и порядке предусмотренных ТК РФ и федеральными законами, производить компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;

6.1.5. установить, что распределение путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников осуществляет комиссия по социальному страхованию при участии представителя работников – председателя профкома в соответствии с установленной очередностью в МУК «ГЦБ»;

6.2. представитель работников – председатель профсоюзного комитета обязуется:

6.2.1. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

6.2.2. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, периодически информировать об этом работающих.

Раздел 7. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

7.1. профсоюзный комитет выделяет собственные средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях;

Раздел 8. Контроль за выполнением Коллективного договора

8.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно

действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, соответствующими органами по труду.

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

8.2. Стороны обязуются:

8.2.1. осуществлять проверку хода 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;

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. предоставлять в установленном законодательством порядке представителям работников - профсоюзному комитету по его требованию информацию о деятельности работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора;

8.3.2. предоставлять представителям работников - профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности работодателя. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Срок действия настоящего коллективного договора 3 года.

Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами (статья 43 ТК РФ).

9.2. Настоящий коллективный договор составлен на русском языке в трех подлинных экземплярах, имеющих равную и обязательную для сторон юридическую силу, по одному для каждой из сторон, и один экземпляр для осуществления уведомительной регистрации.

9.3. Каждый экземпляр договора прошит, пронумерован, подписан уполномоченными лицами и скреплен круглой печатью Работодателя.

9.4. Представители обеих сторон свидетельствуют, что они подписывают договор в прошитом виде с одновременной простановкой печатей; при этом каждый конкретный пункт каждой статьи договора был ими надлежащим образом прочитан, изучен и проанализирован.

9.5. На момент подписания договора в нем отсутствуют исправления, зачеркнутые слова или приписки.

9.6. Настоящий договор выражает действительное волеизлияние сторон и отражает все достигнутые ими договоренности.

9.7. Стороны договора подтверждают, что ни одно из его условий не нарушает принципа равноправия сторон социального партнерства и не ущемляет каких-либо государственных интересов.

9.8. Стороны договорились о возможности начала обсуждения вопроса о принятии нового Коллективного договора за 3 (три) месяца до окончания действия настоящего Коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения, настоящий коллективный договор (работодателя) сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

9.9. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61 ТК РФ), иными федеральными законами.

9.10. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора направить его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 15 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников.

Директор МУК «Городская
Централизованная Библиотека»
_____ Р.М. Шарангович

Представитель работников -
председатель профсоюзного комитета
МУК «Городская Централизованная
Библиотека»
_____ Н.А. Дребезова

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников –
председатель профсоюзного
комитета МУК «ГЦБ»

_____ Н.А. Дребезова

_____ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МУК «ГЦБ»

_____ Р.М. Шарангович

_____ г.

Перечень
профессий работников
МУК «Городская Централизованная Библиотека»,
имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой,
обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п\п	Наименование профессий, для которых установлены нормы выдачи СИЗ	Основание для выдачи СИЗ, наименование и номер пункта Типовых отраслевых норм	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год (ед., компл).
1.	Заведующий библиотекой, библиотекарь	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н (п. 30)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
2.	Гардеробщик	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н (п. 19)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
3.	Дворник	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н (п. 23)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 пара 6 пар
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н (п. 135)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 1 пара 6 пар 12 пар до износа

№ п\п	Наименование профессий, для которых установлены нормы выдачи СИЗ	Основание для выдачи СИЗ, наименование и номер пункта Типовых отраслевых норм	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год (ед., компл).
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
5.	Слесарь – сантехник	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н (п. 148)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа
6.	Уборщик служебных помещений	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н (п. 171)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 пар 12 пар
7.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н (п. 189)	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 пара 12 пар дежурные дежурные до износа до износа

№ п\п	Наименование профессий, для которых установлены нормы выдачи СИЗ	Основание для выдачи СИЗ, наименование и номер пункта Типовых отраслевых норм	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год (ед., компл).
8.	Подсобный рабочий	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н (п. 21)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 12 пар
9.	Переpletчик документов	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н (п. 123)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 1 6 пар
10.	Заведующий хозяйством	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н (п. 32)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
11.	Сторож	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н (п. 163)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 1 пара 12 пар

Примечание: перечень составлен на основании приказа Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников-
председатель профсоюзного
комитета МУК «ГЦБ»

_____ Н.А. Дребезова
_____ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МУК «ГЦБ»

_____ Р.М. Шарангович
_____ г.

Перечень
профессий работников
МУК «Городская Централизованная Библиотека»,
имеющих право на бесплатное обеспечение моющими и обезвреживающими средствами

№ п\п	Наименование работ, профессий и должностей	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений, занятых уборкой общественных туалетов	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Работы, выполняемые в резиновых перчатках из полимерных материалов	200 гр. или 250 гр. 100 мл
2.	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр. или 250 гр.
3.	Дворник			
4.	Переплетчик документов			
5.	Библиотекарь			
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
7.	Слесарь сантехник			
8.	Подсобный рабочий			

Примечание: перечень составлен на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников-
председатель профсоюзного
комитета МУК «ГЦБ»

_____ Н.А. Дребезова
_____ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МУК «ГЦБ»

_____ Р.М. Шарангович
_____ г.

Форма расчетного листка
работников МУК «Городская Централизованная Библиотека»

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ (месяц, год)
_____ (ф.и.о., таб.номер)

Организация:
Подразделение

Должность:
Оклад (тариф):

Вид	Рабочие		Опла чено	Сумма	Вид	период	сумма
	Дни	Часы					
Начислено:					Удержано:		
Оплата по окладу					НДФЛ		
Надбавка за выслугу лет					Исп. Лист		
Персональная надбавка					Профвзносы		
Стимулирующая выплата (за качество)					Выплачено:		
Стимулирующие выплаты за период					за первую половину месяца		
Премия квартальная							
Премия год					Зарплата за месяц		
Премия полугодие					межрасчет		
Доплата до МЗП							
Районный коэффициент							
Северная надбавка							
Отпуск основной							
Материальная помощь							
Доплата за вредность							
Повыш. коэф. по занимаемой должности							
Доплата за звание							
Доплата за ночные часы							
Праздн. и выходн.							
Доплата за совмещение							
Компенсация отпуска							
Больничный за счет средств работодателя							
Долг предприятия на начало				0,00	Долг предприятия на конец периода		

Общий облагаемый доход: _____ руб.

Вычетов на детей: _____ руб.