

Профсоюзный комитет
МБУК «Межпоселенческая библиотека»

председатель Шафранова А.И. Шафранова

«12» мая 201 г.
М.П.

Муниципальное бюджетное учреждение
культуры «Межпоселенческая библиотека»

Директор Лапко Е.П. Лапко



«12» мая 201 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015 – 2018 г. г.

Муниципального бюджетного учреждения культуры

(полное наименование образовательного учреждения (по Уставу))

«Межпоселенческая библиотека»

Утвержден на собрании работников,
протокол № 22 от « 12 » мая 2015 г.

с. Парабель

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

МКУ Администрация
Парабельского района
Томской области

Пер. № 05 от 28 мая 2015 г.

Лапко

Лапко

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность

Раздел 3. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Раздел 6 Условия и охрана труда

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 8. Заключительные положения

Приложения.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен между **муниципальным бюджетным учреждением культуры «Межпоселенческая библиотека»** (далее по тексту - Работодатель) в лице **директора Лапко Елены Петровны** и работниками **муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотека»** в лице **председателя профсоюзной организации Шафрановой Алевтины Ивановны**.

1.2. Договор регулирует социально-трудовые отношения между работодателем и работниками.

1.3. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 10 мая 2015 года.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

2. Производственно-экономическая деятельность.

Стороны признают, что выполнение условий Договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производства, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

2.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельности организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

- по формированию и расходованию фонда в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие;
- по штатному расписанию, размеру должностных окладов;
- по вопросам ликвидации, реорганизации, сокращения численности или штатов;
- по определению основных направлений деятельности;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, о премировании и других положений, касающихся интересов работников.

2.3. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

3. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.

3.1. Все работники принимаются на работу на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При появлении угрозы сокращения численности или штата работников:

- производить внутрипроизводственные перемещения работников;
- увеличивать объем работ, выполняемых своими силами за счет ограничения совместительства или полного отказа от привлечения совместителей.

3.2.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращения численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом выборному профсоюзному органу организации и в органы службы занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Ежемесячно предоставлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных мест, выполнении квоты для приема на работу инвалидов, а также сведения о применении процедур о несостоятельности.

3.2.3. Предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально и под роспись не позднее, чем за 2 месяца до увольнения.

3.2.4. Предоставлять лицам, получившим письменное уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, не менее 4 часов в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

3.2.5. При сокращении штата не увольнять одновременно двух членов одной семьи.

3.2.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют право:

- работники пред пенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- родители, имеющие несовершеннолетнего ребенка (до 18 лет включительно).

3.2.7. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в установленном законодательством размере.

3.3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Работодатель:

3.3.1. Организует за свой счет подготовку. Переподготовку и повышение квалификации работников;

3.3.2. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет;

3.3.3. Проводит аттестацию работников для определения уровня профессиональной подготовки. Порядок и условия аттестации определены Положением об аттестации.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. В организации устанавливается продолжительность рабочего времени работников в объеме 40 часов в неделю.

4.2. Режим рабочего времени и отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №).

4.3. Неполное рабочее время, кроме случаев, указанных в статье 93 ТК РФ, устанавливается по просьбе:

- лиц, обучающихся без отрыва от производства;
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

4.5.Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), 16 календарных дней (дополнительный) за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 321 ТК РФ).

4.6.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого Работодателем с учетом мнения Профкома (ст.123 ТК РФ).

4.7.В целях социальной защиты, сохранения кадрового потенциала на основании части второй статьи 116 ТК РФ установить дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в организации.

Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы предоставляется в календарных днях согласно ниже приведенной таблице:

стаж работы в организации	Количество календарных дней дополнительного отпуска
от 5 до 10 лет	3 календарных дней
от 10 до 15 лет	7 календарных дней
от 15 до 20 лет	10 календарных дней
от 20 и выше	14 календарных дней

Правом пользоваться дополнительным отпуском предоставляется всем работникам организации.

4.8.Дополнительные оплачиваемые отпуска по заявлению работников также предоставляются в случаях:

- смерти близких родственников (супруг, родители, дети, брат сестра) - 3 календарных дня;
- родителям, имеющих детей младшего школьного возраста (1-4 классы) - один день (1 сентября);
- регистрация брака сотрудника – 3 календарных дня;
- регистрация брака детей – 2 календарных дня;
- проводов сына (дочери) в Российскую Армию - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 1 календарный день;
- день рождение сотрудника – 1 календарный день;
- за работу без больничного листа – 2 календарных дня к очередному отпуску.

4.9.Дополнительные отпуска на основании части второй статьи 116 ТК РФ в сумме не могут превышать 14 календарных дней.

4.10.Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми работодателями с учетом необходимости обеспечения нормальной деятельности организации и благоприятных условий для отдыха работников, с учетом мнения профкома.

4.11.Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.12.По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.13.Отпуска предоставляются вне графика:

- при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам;
- после перенесения болезни;

- при обстоятельствах, заранее не предвиденных.

4.14. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работников (помимо указанных в ст. 128 ТК РФ) следующим:

- сотрудникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно - 14 календарных дней;
- родителям, имеющим ребенка-инвалида – 14 календарных дней;
- работникам для ухода за престарелыми родителями, членами семьи – 14 календарных дней;
- работникам в случае болезни без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания – один раз в год 3 календарных дня;
- для проведения сельскохозяйственных работ – 3 календарных дня.

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Заработная плата каждого работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.2. Осуществлять оплату труда работников на уровне не ниже минимального размера заработной платы, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

При принятии в субъекте Российской Федерации в соответствии со статьей 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации регионального соглашения и минимальной заработной плате, при установлении размера минимальной заработной платы руководствоваться указанным Региональным соглашением.

5.3. Система оплаты труда в организации установлена в соответствии с Положением по оплате труда (далее – Положение), которое включает в себя:

- оклады (должностные оклады), порядок и размеры повышения окладов, ставок заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

Другие вопросы оплаты труда, в том числе:

- дополнительные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные Положением:

✓ к юбилейным датам со дня образования библиотек района может выплачиваться единовременная премия сотрудникам, работающим в конкретной библиотеке, отмечающий юбилейную дату в следующих размерах:

- стаж работы в организации до 10 лет – до одного должностного оклада;

- стаж работы в организации до 15 лет - до 1,5 (полутора) должностного оклада;

- стаж работы в организации до 20 лет и выше - до двух должностных оклада.

✓ к профессиональным праздникам может выплачиваться единовременная премия в размере до пяти тысяч рублей:

- 25 марта – День работников культуры;

- 27 мая - Общероссийский День Библиотек.

✓ работникам добросовестно и качественно выполняющим свои обязанности могут выплачиваться премия в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет).

✓ при увольнении работников в связи выходом на пенсию (впервые) или сокращения численности (штата) работников может выплачиваться единовременное вознаграждение в зависимости от стажа работы в учреждении:

От 5 до 10 лет – в размере одного оклада
От 10 до 15 лет - в размере двух окладов
От 15 до 20 лет – в размере трех окладов
От 20 лет и выше - в размере четырех окладов.

Выплаты, предусмотренные в разделе «Другие вопросы оплаты труда» выплачиваются при наличии фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств или средств полученных от предпринимательской деятельности.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Все случаи задержек выдачи заработной платы, а также отпускных рассматривается администрацией, и принимаются меры, которые доводятся до сведения всех подразделений. Информация о причинах перенесения срока выплаты заработной платы доводится администрацией коллективу сотрудников в виде письменного объявления.

5.5. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в соответствии со статьей 157 ТК РФ не менее 2\3 тарифной ставки, оклада установленному работнику, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивать.

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере до 50% тарифной ставки (оклада) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Лицам, работающим по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором, предоставлять в полном объеме.

5.6. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Причинами оказания материальной помощи могут быть оздоровление, лечение, к отпуску, тяжелое материальное положение, смерть близких родственников.

Размер материальной помощи не более 2-х окладов в календарный год.

Право на получение материальной помощи имеют работники, проработавшие в организации не менее 3-х лет, занимающие должности в соответствии со штатным расписанием, работающие как по основному месту работу, так и по совместительству.

Материальная помощь выплачивается при наличии фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств или средств, полученных от предпринимательской деятельности.

6. Условия и охрана труда работников.

В соответствии с законодательством РФ об охране труда Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1. Работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, фактическом состоянии этих условий, включая данные о состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе.

6.2. Работодатель обязуется:

разрабатывать и утверждать с учетом мнения Профкома инструкции по охране труда для работников;

- иметь в наличии комплект нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;

- постоянно осуществлять эффективные меры по созданию нормальных санитарно-гигиенических условий работы, предотвращению профессиональных заболеваний. (Приложение).

- оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и оказания медицинской помощи;

- регулярно проводить обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требованиям охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- обеспечить строгое соблюдение сотрудниками требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины;

- систематически проводить инструктаж (ГМСТ 12.0 004-90) сотрудников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности;

6.3. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

6.4. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- 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 состоянии своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.5. Профсоюзный комитет:

- способствует работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников;

- организует эффективную работу уполномоченных по охране труда, организует их обучение.

7. Гарантии деятельности профсоюзного комитета.

7.1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице ее выборного профсоюзного органа как полномочного представителя работников.

7.2. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом.

7.3. Профком признает, что проведение профсоюзных собраний работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

7.4. Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников, с учетом мнения Профкома.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую

обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда.

7.6. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением трудового законодательства и законодательства о профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

8. Заключительные положения.

8.1. Дополнения и изменения в Договор производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для заключения коллективного договора, и являются его приложением.

8.2. Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.3. Контроль над выполнением Договора осуществляют обе стороны, его подписавшие.

8.4. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Договора или о принятии нового коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора.

8.5. Договор, а также изменения и дополнения к нему, в течение 7 дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

8.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение месяца после подписания. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.7. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав.

8.8. Лица, виновные в неисполнении Договора или нарушении его условий, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Коллективный договор с Приложениями принят
на общем собрании работников
«__»_____2015 (протокол №__)

Директор
МБУК «Межпоселенческая библиотека»
Е.П. Лапко _____

Председатель Профкома
МБУК «Межпоселенческая библиотека»
А.И. Шафранова _____