

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ  
«АНДРОПОВСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»**

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА ПЕРИОД С 2021 ПО 2023 ГГ.**

(ПРИНЯТ КОМИССИЕЙ ПО ВЕДЕНИЮ ПЕРЕГОВОРОВ ПО ПРОЕКТУ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И  
УТВЕРЖДЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА МБУК «АНДРОПОВСКАЯ ЦБС»  
06 июня 2021 г.)

От работодателя:  
Директор  
МБУК «Андроповская ЦБС»

---

Т.В.Тюря

От работников:  
Председатель  
Профсоюзного комитета

---

Е.Е.Голубева

с. Курсавка, ул. Красная, 27  
тел: 6-40-92

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Андроповская централизованная библиотечная система».

Коллективный договор заключен между работниками Учреждения, представляемыми профсоюзным комитетом Муниципального бюджетного учреждения культуры «Андроповская централизованная библиотечная система», именуемым в дальнейшем «Профком», в лице его председателя и работодателем в лице директора Муниципального бюджетного учреждения культуры «Андроповская централизованная библиотечная система», действующего на основании Устава, утвержденного Постановлением администрации Андроповского муниципального округа от 24 декабря 2020 года № 29 именуемым далее «Работодатель».

Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2021 года и действует по 29 декабря 2023 года.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, краевым трехсторонним соглашением, территориальным трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением.

Коллективный договор распространяется на всех работников.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставленные Работодателем.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- ✓ развития системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- ✓ практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- ✓ повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- ✓ создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в отраслевое соглашение, а также в краевое и территориальное трехсторонние соглашения.

В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

1.6. Стороны обязаны предпринимать меры по улучшению условий действующего Коллективного договора и в случаях изменения нормативных актов, улучшающих положение трудящихся, принимать меры к замене соответствующих норм Коллективного договора на новые в установленном порядке.

1.7. Содержание конкретных программ, дополнительных договоров, заключаемых по необходимости на определенный срок, раскрываются в приложении к данному Договору или в виде самостоятельных документов. Приложения могут касаться отдельных аспектов взаимоотношения сторон, принимаются совместным решением Работодателя и Профсоюза, вступают в силу после их подписания сторонами и также обязательны к исполнению договаривающимися сторонами.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- ✓ проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по

- проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- ✓ обсуждать вопросы о работе Учреждения, внесении предложений по его совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию Учреждения;
- ✓ создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- ✓ сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений Профком не настаивает на пересмотре коллективного договора и не выступает организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

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

## **2. Трудовой договор. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников**

Стороны договорились о следующем.

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (но не более пяти лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы, юрисконсультom включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.2. В целях защиты персональных данных работников Работодателем разрабатывается Положение о защите персональных данных работников.

2.3. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов Учреждения, но и потребностей личностного роста работника.

2.4. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

2.5. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в Учреждении.

2.6. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

2.7. Все вопросы, связанные с сокращением численности, рассматриваются Работодателем с участием Профкома.

При любом экономическом положении при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя, в дополнение к гарантиям установленным действующим законодательством, Работодатель обязуется не увольнять почётных доноров и многодетных работников.

2.7.1. Работодатель представляет информацию о возможном массовом увольнении работников в службу занятости не менее чем за 2 месяца.

2.7.3. Работодатель и Профком совместно разрабатывают программы (планы) по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения.

2.8. Стороны договорились обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов при равной производительности труда и

квалификации, помимо указанных в действующем законодательстве, следующим категориям работников:

- ✓ лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- ✓ проработавшим в Учреждении свыше 15 лет.

2.9. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

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

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.12. Профком осуществляет контроль соблюдения Работодателем действующего законодательства о труде при расторжении трудовых договоров с работниками.

2.13. Профком обеспечивает защиту и представительство членов первичной профсоюзной организации и работников, уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых интересов, в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудовых договоров.

### **3. Режим труда и отдыха**

3.1. Трудовые отношения в Учреждении строятся на основе законодательства РФ о труде. Работодатель обязан знакомить работников под их личную роспись с приказами о приеме (увольнении) на работу (с работы), переводе на другие должности или другие подразделения, а также с другими кадровыми приказами, касающимися режима труда и отдыха.

3.2. Режим труда и отдыха регулируется законодательством РФ о труде, настоящим Коллективным договором.

Работники Учреждения обязаны добросовестно и качественно трудиться в течение рабочего времени. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого работник Учреждения в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями индивидуального трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени.

Продолжительность рабочего времени в Учреждении составляет:

для мужчин - в неделю 40 часов, в день 8 часов;

для женщин при пятидневной рабочей неделе - в неделю 36 часов, в день 7 часов 12 минут;

для женщин при шестидневной рабочей неделе - в неделю 35 часов, в день – 6 часов.

Рабочий день, предшествующий выходному, сокращен на 1 час (статья 95 ТК РФ).

3.3. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), ежегодным Приказом и графиками сменности, утвержденными работодателем.

3.4. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.5. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Перерыв на обед в Учреждении устанавливается по графику (*не менее 30 минут*).

3.6. Режимы труда и отдыха при работе с ПЭВМ и ВДТ должны организовываться в зависимости от вида и категории трудовой деятельности.

Виды трудовой деятельности разделяются на 3 группы: группа А - работа по считыванию информации с экрана ВДТ или ПЭВМ с предварительным запросом; группа Б - работа по вводу информации; группа В - творческая работа в режиме диалога с ЭВМ. При выполнении в течение рабочей смены работ, относящихся к разным видам трудовой деятельности, за основную работу с ПЭВМ и ВДТ следует принимать такую, которая занимает не менее 50% времени в течение рабочей смены или рабочего дня.

Для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья профессиональных пользователей на протяжении рабочей смены должны устанавливаться регламентированные перерывы.

При 8-часовой рабочей смене и работе на ВДТ и ПЭВМ регламентированные перерывы следует устанавливать:

- для I категории работ - через 2 часа от начала рабочей смены и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый;

- для II категории работ - через 2 часа от начала рабочей смены и через 1.5 - 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут через каждый час работы;

- для III категории работ - через 1.5 - 2 часа от начала рабочей смены и через 1.5 - 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут каждый или продолжительностью 15 минут через каждый час работы.

3.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

3.8. Для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством РФ указанная продолжительность рабочего времени в течение недели может быть уменьшена.

3.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только по письменному согласию работника в случаях, регулируемых ст. 97, 99, 101, 119 ТК РФ (*сверхурочная работа, работа на условиях ненормированного рабочего дня*). В том числе:

- При необходимости выполнить (закончить) начатую Учреждением работу, которая вследствие непредвиденных обстоятельств не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов.
- При организации и проведении библиотечных и иных производственных мероприятий, запланированных за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.10. Нерабочими для работников Учреждения являются выходные дни и праздничные дни, установленные в соответствии с законодательством РФ.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе один выходной день. Выходные дни в отдельных структурных подразделениях предоставляются по скользящему графику.

3.11. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115ТКРФ).

Право на использование отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы кроме категорий, указанных в ТК РФ (ст. 122, 123) предоставляется также многодетным сотрудникам.

Ежегодно (не позднее чем за две недели до наступления календарного года) Работодатель с по согласованию с Профкомом утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

3.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам:

- ✓ с ненормированным рабочим днем согласно перечня работников с ненормированным днем (Приложение № 4) - не может быть менее 3 календарных дней, (водителю - 7 календарных дней). (*Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени*);
- ✓ имеющим непрерывный стаж работы в сфере культуры - 1 день за каждые 5 лет работы;
- ✓ занятым на работах, связанных с работой на компьютере, ксероксе – не менее 3 дней;
- ✓ достигшим высоких результатов в труде 1 календарный день;

3.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- ✓ работникам, совмещающим работу с учебой, получающим второе высшее образование - по соглашению сторон;

- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в последствии заболевания, связанного с прохождением военной службы, до 14 календарных дней;
- ✓ работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- ✓ работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- ✓ работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней.

3.14. По заявлению работников им может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней по случаю бракосочетания, 3 календарных дня в связи со смертью близких, 1 день по случаю рождения ребенка, последнего звонка (11 класс) и 1 сентября, имеющим детей, идущих в 1 класс, а также в связи с юбилеем (30, 40, 50, 55, 60, 70, 75).

3.15. Прочие виды отпусков предоставляются работникам Учреждения в соответствии с законодательством РФ.

#### **4. Оплата труда и нормирование труда**

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением по оплате труда (приложение № 2), которое включает условия оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов) работников, размеры тарифных ставок профессий рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также Положением о стимулирующих выплатах работникам МБУК «Андроповская ЦБС».

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

4.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям или до 5 размеров заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

4.3. Должностные оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 30% ниже оклада руководителя Учреждения.

4.4. Оклады работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

4.5. Оклады рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

4.6. В Учреждении могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ за работу в учреждении, расположенном в сельской местности;
- ✓ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса РФ;
- ✓ за совмещение профессий (должностей);
- ✓ за расширение зон обслуживания;
- ✓ за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ✓ за работу в ночное время;
- ✓ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ за сверхурочную работу.

Указанные выплаты осуществляются в соответствии с Положением по оплате труда.

4.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- ✓ иные премиальные выплаты.

Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением руководителя Учреждения по согласованию с Профкомом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

4.8. Работникам Учреждения с учетом трудового вклада каждого могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- ✓ премия по итогам работы (квартал, год);
- ✓ премия за качество выполняемых работ;
- ✓ премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- ✓ премия к Общероссийскому дню библиотек и Дню работников культуры;
- ✓ премия к юбилейной дате работника (50, 60, 70 и далее каждые 5 лет);
- ✓ премия в связи с уходом работника на пенсию;
- ✓ иные виды премий.

Премирование осуществляется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам МБУК «Андроповская ЦБС» в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждением, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

4.10. Заработная плата выплачивается за 1 половину месяца 16 числа текущего месяца, окончательный расчет 1 числа следующего месяца.

Выплата премии за месяц и за квартал осуществляется в месяце, следующим за отчетным не позднее 16 числа.

Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работодатель обязуется обеспечить права работников по распоряжению своим заработком, бесплатно направляя добровольные отчисления из заработной платы работников согласно их заявлениям исключительно на цели, указанные в этих заявлениях (оплату жилья, коммунальных услуг, профсоюзных взносов, погашение ссуд и т. д.) на указанные ими счета в банках.

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня (не менее трех дней) до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им оплаты отпуска.

4.13. В случае направления работника в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику:

- ✓ расходы по проезду;
- ✓ расходы по найму жилого помещения в размере фактически произведенных расходов на основании представленных документов;
- ✓ дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

4.14. Индексация заработной платы производится в соответствии с законодательством РФ.

4.15. Работодатель по заявлениям работников может выдавать внеплановый аванс в следующих случаях: а) смерть близкого родственника (супруг, дети, родители, брат, сестра); б) пожар, кража имущества; в) лечение работника или члена его семьи (супруг, дети); приобретение лекарств, оплата медицинских услуг, покупка санаторной путевки; г) свадьба работника или его детей; д) оплата за обучение работника или его детей; е) покупка или строительство жилья; ж) в связи с тяжелым материальным положением в семье (если доход на одного члена семьи составляет менее прожиточного минимума в данном субъекте РФ). Максимальный размер внепланового аванса не может превышать трех окладов работника.

4.16. Работникам Учреждения из фонда экономии заработной платы может выплачиваться материальная помощь в случаях:

- ✓ связанных с непредвиденными обстоятельствами (несчастный случай, стихийное бедствие);
- ✓ тяжелой болезни для закупки дорогостоящих медицинских препаратов;
- ✓ в связи с бедственными условиями проживания;
- ✓ рождения ребёнка;
- ✓ смерти работника (выплачивается родственникам), а также смерти близких родственников (супруг, дети, родители, брат, сестра).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с Профкомом на основании письменного заявления работника.

## 5. Охрана труда

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, и другие мероприятия в соответствии с законодательством, едиными межотраслевыми и отраслевыми правилами, требованиями отраслевого, территориального и регионального соглашений, настоящим коллективным договором и ежегодным соглашением по охране труда, являющимся приложением к нему.

5.2. В Учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве 4 человека.

Деятельность комиссии осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по охране труда, утвержденным приказом Работодателя.

5.3. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется:

5.3.1. ежегодно выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Соглашением по охране труда;

5.3.2. утвердить с учетом мнения Профкома план мероприятий по охране труда, предусмотрев:

- ✓ сокращение тяжелого физического труда, особенно женщин,
- ✓ улучшение условий и охраны труда женщин и подростков.

5.3.3. разрабатывает и утверждает с учетом мнения Профкома инструкции по охране труда, проводит инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда всех рабочих, специалистов и руководителей;

5.3.4. обеспечивает обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, а также инструктаж, работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается;

5.3.5. организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда;

5.3.6. обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.3.7. содействует распространению практического опыта Международной организации труда по вопросам ВИЧ\СПИДа на рабочих местах и обмену информацией о предпринимаемых действиях, подходах, методических и информационных технологиях профилактики ВИЧ-инфекции на рабочих местах, используя собственные существующие ресурсы;

5.3.8. обеспечивает включение вопросов профилактики ВИЧ-инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержании здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности.

5.4. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

5.5. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

5.6. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профком, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

## **6. Социальная защита молодежи**

6. В целях привлечения молодых работников и специалистов в Учреждение, к активному участию в его развитии, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности стороны договорились о следующем:

6.1. Молодым работником, имеющим право на получение льгот и гарантий, предусмотренных данным разделом, считать работника в возрасте до 36 лет.

6.2. Создать Совет молодых специалистов, молодых мастеров.

6.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых библиотекарей.

6.4. Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда на работах, где допускается такая возможность.

6.5. Осуществлять систематическое моральное и материальное поощрение молодежного актива Учреждения, ведущего общественную работу.

6.6. Профком проводит работу по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи, вовлечению молодых людей в члены профсоюза.

## **7. Социальные гарантии и льготы**

7. Стороны договорились о следующем:

7.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

7.2. В целях оказания практической помощи работникам в реализации их пенсионных прав в Учреждении создается Комиссия по пенсионным вопросам в количестве 3 человек, которая осуществляет контроль за правильностью и своевременностью уплаты страховых взносов на страховую и накопительную части трудовой пенсии, своевременностью и достоверностью сведений персонифицированного учёта, предоставляемых в орган ПФР, в том числе при обращении за назначением или перерасчётом пенсий; проводит разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства, формирования и защиты пенсионных прав застрахованных лиц, реализации ими пенсионных прав, осуществляет подготовку информации об управляющих компаниях и негосударственных пенсионных фондах.

7.3. За работников, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, Работодатель уплачивает страховые взносы по заявлению работников.

7.4. В целях обеспечения социальных гарантий работников в Учреждении создается комиссия по социальному страхованию с равноправным участием представителей Работодателя и Профкома, которая осуществляет деятельность по соответствующему Положению о комиссии, утвержденным приказом Работодателя.

7.5. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднего заработка за два года, а за остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за последние два года, предшествующих моменту наступления временной нетрудоспособности.

7.6. Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников, на время прохождения диспансеризации за работником сохраняется средний заработок.

7.7. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения и членами их семей.

7.8. Если на выходной или праздничный день выпадает лишь часть рабочего дня или смены, тогда в повышенном размере оплачиваются только те часы, которые фактически отработаны в это время (от 0 до 24 часов).

## **8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает Профком полномочным представителем членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы, по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников; содействия их занятости; ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

8.3. Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности (*ст. 377 ТК РФ*).

8.4. В целях создания условий для деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (*гл. 58 ТК РФ*);
- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленного законодательством прав (*ст. 370 ТК РФ*).

8.5. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещение для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счёт средств работодателя. Информация Профкома размещается в доступном для всех работников месте.

8.6. Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счета первичной профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников:

- ✓ членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работников - членов Профсоюза;
- ✓ взносы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы.

8.7. Не освобожденным от основной работы председателю и членам Профкома для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением положений коллективного договора, предоставляется свободное от основной работы время 1 час в неделю с сохранением среднего заработка.

8.8. Председателю Профкома предоставляется возможность 1 раз в год в течение 7 дней пройти обучение по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением среднего

заработка.

8.9. Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в профсоюзных конференциях, съездах, пленумов, а также для участия в семинарах, проводимых профсоюзами.

8.10. Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, членами которого они являются, а руководители Профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

### **9. Контроль выполнения коллективного договора**

9.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется представителями сторон, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства по выполнению коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор, информируют работников об исполнении обязательств на собраниях (конференциях) работников не реже чем раз в год.

9.3. Для контроля за выполнением обязательств коллективного договора Работодатель по требованию Профкома предоставляет необходимую информацию.

9.4. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

### **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

10.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

10.3. Текст коллективного договора, а также вносимые в него изменения и дополнения в течение 10 календарных дней в необходимом количестве тиражируются и направляются Работодателем в структурные подразделения Учреждения. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

10.4. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Профкомом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, Профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.