

Начальнику департамента труда и  
занятости населения Кемеровской  
области Е.И. Степину

**Заявление  
об уведомительной регистрации  
коллективного договора (соглашения)**

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации направляем на уведомительную регистрацию коллективный договор (соглашение) Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система» Прокопьевского муниципального района.

Дополнительно сообщаем следующую информацию:

- полное наименование организации: Муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная библиотечная система» Прокопьевского муниципального района, формы собственности - муниципальная, вид экономической деятельности (ОКВЭД) - 92.51 деятельность библиотек, архивов, учреждений клубного типа, телефон - 8 (3846) 62-23-19, 62-11-35; электронный адрес - cbspr@yandex.ru ;

место нахождения работодателя и представителя работников - Кемеровская область, г. Прокопьевск, ул. Гагарина, 1 «в»

представитель работодателя - директор Поп Олеся Викторовна, телефон 8 (3846) 62-11-35;

представитель работников - председатель профсоюзной организации культуры Черникова Тамара Егоровна, телефон 8 (3846) 62-23-19;

фактическая численность работников на момент подписания коллективного договора 69 человек;

дата заключения коллективного договора (соглашения) - «25» июня 2015 года, срок его действия - вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до «25» июня 2018 года.

приложение:

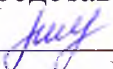
Прошитый, пронумерованный, подписанный сторонами коллективный договор (соглашение) в 3 экземплярах.

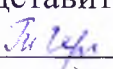
Представитель работодателя  
(подпись) О.В. Поп  
м.п.



Представитель работников  
Т.Е. Черникова



Представитель работодателя  
 Поп О.В.  
(подпись) (инициалы, фамилия)

Представитель работников  
 Черникова Т.Е.  
(подпись) (инициалы, фамилия)

**Директор МБУ ЦБС**

«25» июня 2015 года

М.п.



**Председатель профсоюзной организации МБУ ЦБС**

«25» июня 2015 года

М.п.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**«Централизованная библиотечная система»**  
**Прокопьевского муниципального района на 2015-2018 годы**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Централизованная библиотечная система Прокопьевского муниципального района» (далее «Учреждение») заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор основан на законодательных и правовых актах, действующих на территории России: в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ) от 30.12.2001 г № 197-ФЗ; Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, «О коллективных договорах и соглашениях» от 30.06.2006 № 90-ФЗ; Региональным отраслевым соглашением от 12.03.2014 г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель в лице директора МБУ ЦБС ПМР Поп Олеси Викторовны, действующего на основании Устава Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Прокопьевского муниципального района», далее «Работодатель» и работники учреждения МБУ ЦБС ПМР представляемые в лице председателя первичной профсоюзной организации работников культуры Черниковой Тамары Егоровны, избранной на конференции работников МБУ ЦБС, протокол № 1 от 19.02.2012 г., далее «профсоюз», действующий на основании «Положения о деятельности Прокопьевской районной организации Российского профсоюза работников культуры».

1.4. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года с 20 мая 2015 г. и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует по 20 мая 2018 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на «Уведомительную регистрацию коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области». Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

## 2. Права и обязанности сторон

2.1. Работники имеют право на:



- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## 2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

## 2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### 2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором.

### 3. Трудовой договор

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более пяти лет. Срочный договор может быть заключён в случаях, предусмотренных в ч. 1. ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

3.4. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ, а именно: испытание при приёме на работу не устанавливаются:

- беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.5. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путём предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

3.6. Работодатель создаёт работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда:

- сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня, впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям при заключении ученического договора между работником и работодателем в письменной форме (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления культуры, а также в других случаях) Финансирование осуществлять за счёт внебюджетных источников, экономии, при наличии средств).

3.7. Организовывать проведение аттестации работников МБУ ЦБС в соответствии с Положением о порядке аттестации работников муниципальных учреждений культуры.

#### 4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Трудового кодекса Российской Федерации от 30.06.2006 № 90-ФЗ; Постановлением коллегии



администрации Кемеровской области от 29 марта 2011 года № 125; «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и национальной политики Кемеровской области»; коллективным договором;

4.2. Работодатель обязуется своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов с тем, чтобы тарифная часть заработка составляла не менее двух третей от общего его размера.

4.3. Месячная заработанная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Кемеровской области

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учётом объёма дополнительной работы, но не может быть менее 50% тарифной ставки (должностного оклада)

4.5. Работникам устанавливаются надбавки за профессиональное мастерство, наличие почётного звания, за применение в работе передовых методов труда, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, за напряженность в труде на основании «Положения о премировании и стимулирующих надбавках работнику от 30.04.2013 г.

4.6. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

4.7. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.8. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

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

4.10. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.11. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.

4.12. Работникам учреждения выплачивается вознаграждение по итогам годовой работы и вознаграждение за непрерывный стаж работы в организации в соответствии с локальными нормативными актами, устанавливающими систему и формы оплаты труда в организации.

4.13. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 15 и 30 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем

выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.14. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.15. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

4.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных ч.2 ст. 142 ТК РФ).

## 5. Вопросы занятости

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием первичной профсоюзной организации. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.

Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией организации, сокращением объёмов производства, ухудшением финансово-экономического положения организации.

5.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

5.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

5.4. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 15 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награждённые государственными наградами в области культуры;

- не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не



менее чем за два месяца до увольнения. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ч.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.6. Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 или п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, как вакантную должность, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

5.7. Профсоюз обязуется сохранять увольняемых работников на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

5.8. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учётом мнения представительного органа работников (профкома) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Работники, чья профессиональная деятельность связана с эксплуатацией ПВЭМ более 50% рабочего времени, обязаны после каждого часа работы делать 15-минутный перерыв (согласно Постановления от 25.04.2007 г. № 118 « О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов САНПИН 2.2.2./2.4. 1340-03)

Выходные дни: понедельник – общий выходной день; суббота, воскресенье – по скользящему графику при пятидневной рабочей неделе.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Женщинам, работающим в сельской местности устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы. Также может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный день в месяц без сохранения заработной платы.

6.3. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по согласованию между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе женщины, имеющей детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.4. В соответствии со статьей 113и ст. 99 ТК работники могут привлекаться, без их

письменного согласия, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, в случаях, предусмотренных законом, а именно:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В остальных случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе возможно только с письменного согласия работников, с учетом мнения профкома.

Продолжительность таких работ не должна превышать четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника 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.

6.5. Отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, за который им выплачивается дополнительное вознаграждение из фонда оплаты труда.

6.6. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам 3 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;
- работникам, совмещающих работу с учёбой - 2 дня в месяц;
- всем работникам для прохождения медицинских обследований - 2 дня в месяц.

6.7. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и Работодателем.

6.8. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем

за две недели до начала отпуска.

6.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя.

6.10. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должен быть не менее 14 календарных дней.

6.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременными женщинами.

6.12. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам учреждения могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (источник финансирования - фонд оплаты труда): - в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 лет) – 1 день;

- с похоронами родных и близких – до 3-х дней
- 1 сентября женщинам, имеющим детей-первоклассников – 1 день;
- в связи с бракосочетанием работников – 3 дня
- для проводов детей в армию – 1 день;

А также в зависимости от количества лет непрерывной работы в учреждении, при условии добросовестного отношения к труду и выполнений общественных поручений, предоставляется оплачиваемый дополнительный отпуск, в пределах лимита фонда оплаты труда, при наличии трудового стажа:

- при стаже свыше 10 лет – 2 дня
- свыше 15 лет – 3 дня
- свыше 20 лет – 4 дня

6.13. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2, ст. 128 ТК РФ), Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ)

6.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

## 7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- соблюдение условий труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;



- проведение учения безопасным приёмам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний и требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения. Предусмотреть средства (0,2%) на мероприятия по охране труда из бюджетного и внебюджетного фондов;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами обеспечить при поступлении на работу медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования работников;
- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;
- Работодатель совместно с Профсоюзом осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, ведёт учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

#### 7.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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 состояния своего здоровья.
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

7.3. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ;

7.4. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями Работодателя осуществляют:

- организацию деятельности совместных комиссий по охране труда;
- работу уполномоченных лиц по охране труда профессиональных союзов;
- контроль за выполнением учреждениями культуры требований законов и иных нормативных актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 ТК).

## **8. Социальные льготы и гарантии**

8.1. Работодатель обеспечивает:

8.1.1. своевременную и полную выплату работникам МБУ ЦБС всех видов государственных, социальных пособий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, законодательными актами на региональном уровне: выплаты стимулирующего характера, надбавки за выслугу лет, надбавки работникам, удостоенных Почётных званий

8.1.2. оздоровление работников культуры

8.1.3. обращается в органы местного самоуправления по вопросу улучшения жилищных условий работников, выделения денежных ссуд нуждающимся в приобретении и строительстве жилья;

8.1.3. оказывает материальную помощь в размере не менее одного минимального размера оплаты труда:

- работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении;
- впервые вступающим в брак;
- при уходе на пенсию;
- на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей),
- к ежегодному оплачиваемому отпуску при условии наличия средств в фонде оплаты труда.

8.1.4. обеспечивает работников культуры, имеющим детей до 14 лет путёвками в оздоровительный лагерь за 15% стоимости, бесплатными новогодними подарками;

8.1.5. ежегодно проводит мероприятия для работников в связи с Днем работника культуры, Днем библиотек, ко Дню пожилого человека для неработающих ветеранов

## **9. Профсоюз**

9.1. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, приёма и увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

9.2. Обеспечивает защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях, оказывает им бесплатную юридическую помощь в решении социально-экономических вопросов, оплаты труда;

9.3. Выделяет материальную помощь из средств профсоюзного бюджета нуждающимся членам профсоюза, попавшим в трудную жизненную ситуацию;

9.4. Выделяет средства на проведение культурно-массовых мероприятий (юбилеи, профессиональные праздники, мероприятия для детей членов профсоюза).

## **10. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

10.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация МБУ ЦБС строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», отраслевым тарифным соглашением, Коллективным договором.

10.2. Работодатель:

- соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством РФ;

- не вмешивается в уставную деятельность профсоюза, не издаёт приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза. Признаёт работу председателя и членов профсоюзного комитета социально значимой и принимает это

во внимание при поощрении работников;

- безвозмездно представляет выборным органам первичной профсоюзной организации необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа, проведения собраний, хранения документации, размещения информации в доступном для всех работников месте согласно ст. 377 ТК РФ;

- представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, занятости рабочего времени и отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам;

- ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере 1% , предусмотренных Уставом профсоюза работников культуры;

- обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в совещаниях по вопросам управления и развития учреждения.

10.3. Представители первичных профсоюзных организаций в обязательном порядке включаются в комиссии: по трудовым спорам, по аттестации работников, по проверке деятельности библиотек, по расследованию несчастных случаев на производстве, охране труда и пожарной безопасности.

10.4. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии со ст. 374 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений и не освобождённых от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.5. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзных организаций, создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

10.6. Члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной и творческой работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.7. Председателю первичной профсоюзной организации МБУ ЦБС, не освобождённому от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск с оплатой из расчёта средней заработной платы в количестве 3-х дней.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственности сторон**

11.1. Стороны договорились:

Работодатель:

- обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при

*Т. Сер*

*Сер*



приёме на работу до подписания трудового договора;

- обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Департамент труда и занятости населения Кемеровской области в семидневный срок со дня подписания.

11.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

11.3. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

11.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, соответствующими органами по труду.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.6. В случае возникновения коллективных трудовых споров стороны обязуются передавать их рассмотрение в «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнять его решения.

11.7. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются административному штрафу в размере от трёх до пяти тысяч рублей.