

Директор Районного муниципального
учреждения культуры
«Кашинская межпоселенческая
центральная библиотека»

Председатель первичной
профсоюзной организации
Районного муниципального учреждения
культуры
«Кашинская межпоселенческая центральная
библиотека»

И.Ю.Лубова

С.В. Шерешнина

« ____ » _____ 2014 г.

« ____ » _____ 2014 г.

**Районное муниципальное учреждение культуры
«Кашинская межпоселенческая центральная библиотека»
(РМУК « Кашинская МЦБ »)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2014-2017 г.г.

Кашин – 2014

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор Районного муниципального учреждения культуры «Кашинская межпоселенческая центральная библиотека» (далее по тексту РМУК «Кашинская МЦБ», Учреждение) заключён между РМУК «Кашинская МЦБ» в лице директора Лубовой И.Ю. с одной стороны и работниками РМУК «Кашинская МЦБ» (далее по тексту – Работники) в лице Председателя Первичной профсоюзной организации РМУК «Кашинская МЦБ» Шерешниной С.В., с другой стороны.

1.2. Представительным органом Работников в процессе реализации положений настоящего Коллективного договора является Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации РМУК «Кашинская МЦБ» (далее по тексту – Профком).

1.3. Коллективный договор заключён между полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в следующих целях: защиты социально-трудовых прав и интересов Работников РМУК «Кашинская МЦБ», реализации принципов социального партнёрства в организации, обеспечения Работникам дополнительных по отношению к предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций, содействия эффективной работе, создания и сохранения благоприятной деловой атмосферы в коллективе, повышения уровня доходов работников.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, предоставляемыми Работодателем с учётом финансово-экономического положения РМУК «Кашинская МЦБ».

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников РМУК «Кашинская МЦБ».

1.6. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере трудовых отношений, а также в соответствии с генеральными, межрегиональными, региональными, отраслевыми и территориальными соглашениями.

1.7. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования Конституции Российской Федерации, трудового законодательства, иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере трудовых отношений, а также генеральные, межрегиональные, региональные, отраслевые и территориальные соглашения, условия настоящего Коллективного договора;

- добиваться стабильности финансово-экономического положения РМУК «Кашинская МЦБ»;

- поддерживать существующий уровень заработной платы Работников и стремиться к его повышению;

- поддерживать существующий уровень социальных гарантий и стремиться к его расширению;

- создавать условия для повышения профессиональной квалификации Работников;

- информировать Работников об основных направлениях деятельности и перспективах развития РМУК «Кашинская МЦБ»;

- в случае отказа от предоставления каких-либо социальных льгот и/или гарантий, предусмотренных настоящим Коллективным договором, мотивированным отсутствием финансовых возможностей, предоставлять Профкому документы, подтверждающие соответствующее финансово-экономическое состояние РМУК «Кашинская МЦБ»;

- внедрять в работу РМУК «Кашинская МЦБ» современные системы управления и информационные технологии;

- обеспечивать участие Профкома в разработке и принятии текущих и перспективных планов развития РМУК «Кашинская МЦБ» и социальных программ ;

- своевременно рассматривать вопросы обеспечения деятельности профкома, а также оказания материальной помощи Работникам.

1.7.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- способствовать повышению эффективности деятельности РМУК «Кашинская МЦБ», в частности, путём внесения в Профком предложений по совершенствованию всех направлений её работы;

- совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и квалификацию;

- поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать во время работы нормы этики и нравственности;

- сохранять и укреплять деловую репутацию РМУК «Кашинская МЦБ»;

- в период действия настоящего Коллективного договора отказаться от забастовок при выполнении Работодателем соответствующих условий Коллективного договора.

1.8. В случае, если в период действия настоящего Коллективного договора стороны генеральных, межрегиональных, региональных, отраслевых и территориальных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, касающиеся льгот и преимуществ для работников или условий труда, Работодатель и Профком обязуются в течение месяца с момента вступления таких изменений в силу в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации начать процедуру коллективных переговоров с целью внесения соответствующих изменений в настоящий Коллективный договор.

1.9. Работодатель рассматривает предложения Профкома по порядку организации труда, улучшению условий труда, а также по изменениям локальных нормативных актов РМУК «Кашинская МЦБ» в течение десяти дней с момента их поступления.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем с учётом мотивированного мнения Профкома.

Споры между Работодателем и Профкомом по принятию локальных нормативных актов, требующих учёта мотивированного мнения Профкома, разрешаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. Локальные нормативные акты РМУК «Кашинская МЦБ» не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права или настоящим Коллективным договором.

Если такие условия включены в локальный нормативный правовой акт или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.12. Обсуждение и утверждение настоящего Коллективного договора осуществляется на совместном заседании Директора, специалистов РМУК «Кашинская МЦБ» и Профкома.

Коллективный договор подписывают Директор и Председатель Первичной профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. Работодатель совместно с Работником и с учётом предложений руководителей структурных подразделений Учреждения определяет условия трудового договора.

2.3. Изменения условий трудового договора оформляются путём заключения соглашения (дополнительного соглашения) между Работником и Работодателем, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников организации Работодатель обязан действовать в соответствии со статьями 82, 373, 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. При сокращении численности или штата работников организации не допускается увольнение в течение одного календарного года обоих супругов, работающих в Учреждении, при наличии у них несовершеннолетних детей.

2.6. В течение срока действия предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, лицу, получившему уведомление, по его письменному заявлению, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы.

Продолжительность и порядок предоставления этого времени согласовывается с Работодателем.

2.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, кроме категорий 10 работников, указанных в Трудовом законодательстве Российской Федерации, предоставляется:

- работникам, проработавшим в РМУК «Кашинская МЦБ» более пяти лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 1 – 3 года до пенсии);
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет.

РАЗДЕЛ 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

3.2. Периоды ежегодных оплачиваемых отпусков работников определяются графиком отпусков Учреждения.

При составлении графика отпусков Работодатель исходит из интересов Работника и своих возможностей.

График отпусков составляется работником, на которого возложены обязанности кадровой службы и утверждается директором с учётом мнения Профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель гарантирует работнику предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков продолжительностью 28 календарных дней.

3.3. Работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые дни к отпуску в зависимости от стажа работы в Учреждении и положительной оценки работы в течение года:

- от 1 года до 5 лет – 1 день;
- от 5 лет до 10 лет – 3 дня;
- от 10 лет и свыше – 5 дней.

Работникам администрации за работу в режиме ненормированного рабочего времени предоставляются дополнительные оплачиваемые дни к отпуску (7 дней).

3.4. Супругам, работающим в РМУК «Кашинская МЦБ», предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.5. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни (с сохранением среднего заработка) в связи с :

- бракосочетанием – 3 дня;
- свадьбой детей – 3 дня;
- смертью близких родственников – 3 дня;
- началом учебного года – 1 день.
- выходом на работу в выходные и праздничные дни – по согласованию с администрацией учреждения;
- сельскохозяйственными работами в весенне – осенний период – по согласованию с администрацией учреждения.

3.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное время для категории работников:

- одиноким матерям ;
- женщинам, имеющим трёх и более детей;
- работникам при наличии у них путёвок на лечение;

3.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней в случаях:

- рождения ребёнка;
- регистрации брака;
- смерти близких родственников;
- регистрации брака детей.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.8 Для работников РМУК «Кашинская МЦБ» устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

- для работников администрации, отдела комплектования, водителя – суббота и воскресенье;

- для работников отдела обслуживания – воскресенье (общий выходной), суббота и понедельник по графику;

- для работников сельских филиалов – индивидуально для каждого филиала;

- для сторожей выходные дни предоставляются по графику.

3.9 На период с 1 июня по 31 августа время работы отделов, связанных с обслуживанием пользователей изменяется – переход на летний режим работы.

3.10 В последнюю пятницу каждого месяца проводится «Санитарный день» в Центральной библиотеке и в последний день месяца в Библиотеке детского и семейного чтения.

3.11 Работникам Учреждения предоставляется обеденный перерыв на 1 час.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. В соответствии с отраслевой системой оплаты труда (Постановление главы Администрации Кашинского района от 25.02.2011 г. № 48-2) в РМУК «Кашинская МЦБ» устанавливается повременно-премиальная оплата труда.

Система оплаты труда Работников включает размеры должностных окладов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Работодатель гарантирует своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы в соответствии с настоящим Коллективным договором.

4.2. Работодатель выплачивает заработную плату Работникам не реже двух раз в месяц – 20-го числа за первую половину месяца и 5-го числа за вторую половину предыдущего месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днём заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан 5-го числа каждого месяца выдать каждому Работнику расчётный листок.

4.4. Работники имеют право на компенсационные и стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки, премии. Все доплаты и надбавки производятся в пределах фонда заработной платы согласно приказам директора .

4.5. При наличии финансовой возможности Работодатель с учётом мнения Профкома индексирует должностные оклады Работников Учреждения. Процент индексации не может быть ниже индекса потребительских цен, установленного в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 5

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

5.1. Работодатель в связи с юбилейными датами, по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения, при положительной оценке работы юбиляра и с учётом мнения Профкома, при наличии финансовой возможности выделяет денежные средства на приобретение ценного подарка Работникам по достижению возраста :

- женщинам: 50, 55 лет;

- мужчинам: 50, 60 лет.

5.2. Профком при наличии финансовой возможности обеспечивает детей работников не достигших 14 лет подарками на Новый год;

5.3. Работодатель с учётом мнения Профкома объявляет благодарность и награждает почётными грамотами работников Учреждения;

5.4. Работодатель, с учётом мнения Профкома, при увольнении в связи с уходом на пенсию, при наличии финансовой возможности, выплачивает Работнику денежное вознаграждение в следующих размерах в зависимости от стажа работы в РМУК «Кашинская МЦБ»:

- от 15 до 20 лет - до 50% должностного оклада;

- свыше 20 лет – до 1 должностного оклада.

5.5. Работодатель ежеквартально отчисляет Профкому денежные средства в размере до 0,3 % от фонда оплаты труда на культурно-массовую работу среди Работников.

Конкретная сумма отчислений устанавливается один раз в полгода совместным решением Работодателя и Профкома с учётом финансово-экономического положения Работодателя.

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда ,при наличии финансовой возможности обязуется:

6.1.1. Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда.

6.1.2. Провести оценку условий труда в подразделениях Учреждения.

В состав комиссии в обязательном порядке включать председателя Профкома и уполномоченного по охране труда.

6.1.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководителей и специалистов организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.1.4. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации;

6.1.5. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам средств индивидуальной защиты, моющих обезвреживающих средств;

6.1.7. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.1.8. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

6.1.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.1.10. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

6.1.11. Выделять 2 часа в неделю, с сохранением заработной платы, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

6.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- организовать работу Комитета (комиссии) по охране труда в соответствии с Типовым положением, утвержденным приказом Минтруда РФ от 24.07.2014 г. № 412н.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников ;

6.4. Работник организации в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- 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, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

6.5. В целях создания условий, гарантирующих охрану здоровья работников и пользователей библиотеки, защиты их от вредного воздействия табачного дыма в соответствии с Федеральным законом от 10 июля 2001 г. № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака» запретить курение табака на территории и в помещениях библиотек.

РАЗДЕЛ 7

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Первичная профсоюзная организация РМУК «Кашинская МЦБ» представляет и защищает социально-экономические права и интересы Работников, в том числе по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также представляет интересы работников в коллективных переговорах.

7.2. Профком как представительный орган работников:

7.2.1. Содействует присущими профсоюзам методами и средствами эффективной работе Учреждения, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению дисциплины труда.

7.2.2. Контролирует соблюдение Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего Коллективного договора.

7.2.3. Совместно с Комиссией по социальному страхованию проводит мероприятия по оздоровлению Работников.

7.2.4. Информировывает Работников о деятельности Профкома, оповещает о предстоящих мероприятиях, проводимых им.

7.3. Для осуществления деятельности Первичной профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно представляет Профсоюзному комитету всю необходимую информацию по вопросам жизни трудового коллектива.

7.4. Работодатель на основании статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации ежемесячно до 8 числа следующего месяца бесплатно перечисляет на счёт Тверской областной организации Российских профсоюзов работников культуры членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений в размере 1% от заработной платы.

7.5. По решению Работодателя Председатель Первичной профсоюзной организации и члены Профкома, имеющие трудовые отношения с Учреждением, могут быть премированы за вклад в развитие социального партнёрства.

7.6. На время профсоюзной учёбы члены Профкома, профсоюзные представители в различных комиссиях Учреждения освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными Профкомом и согласованными с Работодателем.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка Работников Учреждения, являющихся членами Профкома, на время участия в качестве делегатов в работе конференций, собраний.

7.7.2. Включать представителей Первичной профсоюзной организации в состав Аттестационной комиссии.

7.7.3. По приглашению Профкома участвовать в его заседаниях и предоставлять информацию по вопросам основных разделов настоящего Коллективного договора, правил техники безопасности, противопожарной безопасности, промышленной санитарии и др.

7.7.4. Содействовать участию работников в санкционированных органами власти профсоюзных акциях, которые проводятся по решению вышестоящих органов или Профкома и направлены на защиту социальных и профессиональных прав и интересов работников.

7.8. Профком обязуется:

7.8.1. Оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя.

7.8.2. В течение срока действия настоящего Коллективного договора при выполнении двухсторонних обязательств отказаться от организации забастовок.

7.9. В случае возникновения разногласий Работодатель и Профком обязуются использовать примирительные процедуры для регулирования разногласий, предусмотренных Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

В случае если по истечении срока действия настоящего Коллективного договора сторонами будет заключён новый Коллективный договор, то до вступления в силу нового Коллективного договора действие настоящего Коллективного договора пролонгируется на срок не более трёх лет.

8.2. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания.

Работодатель обеспечивает ознакомление всех вновь поступающих работников с настоящим Коллективным договором под роспись до подписания трудового договора.

Профком разъясняет работникам положения настоящего Коллективного договора, содействует реализации их прав, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

8.3. При необходимости в настоящий Коллективный договор вносятся изменения и дополнения.

8.4. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном

действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

8.5. Контроль исполнения настоящего Коллективного договора осуществляется комиссией, созданной Сторонами для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора.

8.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении настоящего Коллективного договора перед работниками Учреждения.

8.7. За неисполнение настоящего Коллективного договора Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.8. Настоящий Коллективный договор, подписанный Сторонами, в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем для уведомительной регистрации.

Члены Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора РМУК «Кашинская МЦБ» на 2014-2016 годы:

Со стороны Работодателя:

1. Корнаушенкова Л.В.

2. Малышева Ю.А.

3. Каменева Ю.Ю.

Со стороны работников:

1. Петрова И.И.

2. Фомин В.Л.

3. Губанова О.В.
