

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения культуры
«Межпоселенческая библиотека Фатежского района»
на 2024 -2026 годы

Принят на общем собрании работников
(протокол от «26» сентября 2024 г. № 1)

Представитель работодателя

Директор МКУК «Фатежская
межпоселенческая библиотека»

 Е.С.Кусова
 «26» сентября 2024 г.


Представитель работников

Председатель профкома
библиотечных работников

 Н. В. Рудская
 «26» сентября 2024 г.


188
«09» сентября 24

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческая библиотека Фатежского района» (МКУК «Фатежская межпоселенческая библиотека», далее - Библиотека) в лице директора Кусковой Екатерины Станиславовны (далее - Работодатель) и трудовым коллективом в лице председателя профкома библиотечных работников Фатежского района (далее – Профком) Рудской Наталии Владимировны, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ, «О социальном партнерстве в Курской области» (с изменениями на 29 ноября 2022 года, в ред. Закона Курской области от 29.11.2022 N 135-ЗКО), Отраслевым соглашением между комитетом по культуре Курской области, Курской областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры и Ассоциацией «Совет муниципальных образований Курской области» на 2022-2025 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (далее – Стороны). Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников (членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза). Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам Работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе на совместителей, работников, заключивших срочный трудовой договор.

1.5. Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Библиотеки (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими Коллективным договором, нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.7. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, могут являться приложениями к Коллективному договору. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ либо согласно отраслевым соглашениям.

1.8. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить работников под роспись с Коллективным договором.

1.9. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 1 января 2024 г.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.

2.1. Работодатель обязуется:

- 2.1.1. соблюдать Законы, иные нормативные акты, условия Коллективного и Трудового договоров;
- 2.1.2. принимать меры по недопущению ухудшения положения работников;
- 2.1.3. принимать нормативные локальные акты, содержащие нормы трудового права; социальные гарантии для работников с учетом мнения Профкома;
- 2.1.4. не препятствовать деятельности Профкома, не ограничивать его права;
- 2.1.5. информировать работника о финансовом состоянии, порядке выплат заработной платы, доплат, премий, надбавок и обеспечивать своевременное выполнение обязательств, предусмотренных локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором;
- 2.1.6. создавать условия для безопасной работы библиотечных работников;
- 2.1.7. представлять сведения о трудовой деятельности работника в Пенсионный Фонд Российской Федерации в соответствии с законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования;
- 2.1.8. обеспечивать социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с ФЗ от 24.07.98г. № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- 2.1.9. контролировать порядок расхода средств соцстрахования на выплату по листкам временной нетрудоспособности;
- 2.1.10. регистрировать и в установленном порядке перечислять единый социальный налог, единый налог на вмененный доход для определенных видов деятельности;
- 2.1.11. не допускать необоснованного сокращения штата и численности работников в случае реорганизации Библиотеки;
- 2.1.12. при ликвидации или перепрофилировании учреждения уведомлять о предстоящем сокращении штатов Профком;
- 2.1.13. гарантировать оставление на работе при сокращении численности или штата помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ – квалифицированных работников, проработавших в МКУК «Фатежская межпоселенческая библиотека» более 10 лет, одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет, родителей детей – инвалидов, воспитывающих детей в возрасте до 18 лет, награжденных правительственными наградами и наградами областного уровня, молодых специалистов, проработавших менее 1 года;
- 2.1.14. при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется ТК РФ.

2.2. Профком обязуется:

- 2.2.1. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- 2.2.2. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- 2.2.3. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);
- 2.2.4. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

- 2.2.5. выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- 2.2.6. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- 2.2.7. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- 2.2.8. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3. Работники обязуются:

- 2.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (часть вторая ст. 21 ТК РФ);
- 2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (ч.2 ст. 21 ТК РФ);
- 2.3.3. бережно относиться к имуществу Работодателя;
- 2.3.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- 2.3.5. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;
- 2.3.6. содержать свое рабочее место и территорию организации в порядке и чистоте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4. Работодатель имеет право:

- 2.4.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;
- 2.4.2. поощрять работников за добросовестный труд;
- 2.4.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- 2.4.4. принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим Коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.5. Профком имеет право:

- 2.5.1. получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности: реорганизации и ликвидации Работодателя;
- 2.5.2. по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором, локальными нормативными актами;
- 2.5.3. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);
- 2.5.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.6. Работники имеют право на:

- 2.6.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.6.2. продолжение ведения работодателем трудовой книжки на бумажном носителе (по заявлению работника) с 1 января 2021 г. согласно ФЗ № 439-ФЗ от 16. 12.2019г.

- «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»;
- 2.6.3. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 - 2.6.4. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Коллективным договором;
 - 2.6.5. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - 2.6.6. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - 2.6.7. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - 2.6.8. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
 - 2.6.9. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 2.6.10. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 2.6.11. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.

3.1. Работодатель обязуется:

- 3.1.1. руководствуясь Федеральным законом от 16.12.2019г. № 439-ФЗ года формировать сведения о трудовой деятельности работников (переводах на другую постоянную работу, об увольнении и основаниях прекращения трудового договора) в электронном виде;
- 3.1.2. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- 3.1.3. работникам, призванным в соответствии с указом Президента Российской Федерации на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее – военная служба):
 - сохранять уровень доходов работников и осуществлять выплаты в размере средней заработной платы на период приостановления действия трудового договора в связи с прохождением ими военной службы;
 - исключить период испытательного срока при приеме на работу для работников, проходивших военную службу;
 - предоставлять работникам, проходившим военную службу, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.
- 3.1.4. предусмотреть на 2024-2026 года 2 рабочих места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов);
- 3.1.5. изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 72-76 ТК РФ);

3.1.6. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.1.7. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.1.8. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в отпуске;

б) лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ);

в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

г) одиноких матерей или отцов, имеющих детей в возрасте до шестнадцати лет.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профкома;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

Раздел 4. Рабочее время.

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников – 40 часов в неделю, в сельской местности - 36 часов в неделю в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в соответствии со ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по приказу Работодателя с оплатой труда в двойном размере, либо предоставляется другой день отдыха с согласия работника.

Раздел 5. Время отдыха.

5.1. В течение рабочего дня Работодатель предоставляет работнику перерыв для отдыха и питания (не более одного часа), который в рабочее время не включается. Время и продолжительность перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (статья 108 ТК РФ).

5.2. Всем работниками предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (воскресенье, понедельник), при шестидневной рабочей неделе – один выходной день (понедельник). Выходные дни устанавливаются правилами внутреннего распорядка Библиотеки.

5.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.4. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114 и 115 ТК РФ).

5.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

5.6. Работодатель при наличии финансовых и иных возможностей по согласованию с Профкомом может устанавливать ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Отраслевое соглашение между комитетом по культуре Курской области, Курской региональной организацией Российского профсоюза работников культуры и Советом муниципальных образований Курской области).

При стаже работы:

- от 1 до 5 лет - 3 календарных дня;
- от 5 до 10 лет - 7 календарных дней;
- от 10 до 20 лет - 10 календарных дней;
- свыше 20 лет - 14 календарных дней.

5.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5.9. Профком обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- д) вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;
- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.10. Оплата отпусков.

5.10.1. Работодатель обязан производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

5.10.2. В соответствии с частью 4 ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда, которое принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135, 143 ТК РФ).

6.3. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Работодатель вправе в соответствии с положением об оплате труда устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом от 19.06.2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. (ст. 133 ТК РФ). Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, а именно 15 и 30 числа.

6.9.2. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон.

6.9.3. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.9.4. Письменно извещать работников обо всех изменениях по уменьшению размеров оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

6.9.5. Производить выплату заработной платы в денежной форме.

По письменному заявлению работника доля его заработной платы в размере, не превышающем 20% от начисленной месячной заработной платы, может выплачиваться в иной (не денежной) форме, не противоречащей законодательству Российской Федерации.

6.10. Профком обязуется:

6.10.1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу;

6.10.2. требовать привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.10.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий Коллективного договора, соглашений;

6.10.4. вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.10.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Охрана труда.

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

7.2. Руководствуясь ст.214ТК РФ Работодатель **обеспечивает:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, помещений, при проведении работ, применении инструмента, инвентаря, материалов, соответствие охраны труда требованиям безопасности на каждом рабочем месте;
- обязательное социальное страхование работников от травматизма и профессиональных заболеваний;
- в случае травматизма работника или профессионального заболевания расследование их в порядке и в период, предусмотренный ТК РФ, гарантирует компенсационные выплаты, предусмотренные законодательными актами РФ и Курской области;
- информирование работников об условиях охраны труда, опасных для жизни и здоровья факторов, мерах предупреждения травматизма и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и медицинское обслуживание (медосмотр) работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- бесплатно работников необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- обучение правилам охраны труда, инструктирование работников.
- специальную оценку условий труда (СОУТ).
- в соответствии с законодательством выделение денежных средств в размере 0,2 % от затрат, произведенных на производство работ, использует их на улучшение условий труда по согласованию с Профкомом.

7.3. **Профком принимает участие:**

- в разработке и ознакомление работников Библиотеки с правилами охраны, Коллективным договором, правилами пожарной безопасности;
- в консультировании работников Библиотеки об изменениях в ТК РФ и других законодательных документах по вопросам охраны труда и локальных нормативных актах;
- в разработке мероприятий по охране труда и предупреждению травматизма и профзаболеваний;
- в рассмотрении положения об оплате труда в соответствии с нормами и вкладом в производство каждым отдельным работником Библиотеки.

7.4. **Профком осуществляет контроль:**

- за состоянием инвентаря, оборудования, отопления, освещения, канализации на предмет их безопасной эксплуатации;
- за выполнением настоящего Коллективного договора в части охраны труда;
- за соблюдением норм, правил и правовых актов в части охраны труда.

7.5. **Профком вместе с Работодателем:**

- контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных в Коллективном договоре и других локальных актах по охране труда в Библиотеке;
- получает информацию от руководителей отделений о состоянии условий охраны труда;
- представляет интересы работников Библиотеки в СФР и других административно-правовых органах.

7.6. В области охраны труда работник обязан:

- соблюдать требования по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

Раздел 8. Пожарная безопасность.

8.1. Работодатель обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям пожарной безопасности на каждом рабочем месте в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по пожарной безопасности.

8.2. Обязанности работодателя по обеспечению пожарной безопасности (в соответствии со ст. 37 ФЗ от 21.12.1994 №69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

8.2.1. По обеспечению пожарной безопасности Работодатель обязан:

соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

включать в коллективный договор вопросы пожарной безопасности;

содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении, а также о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

содействовать деятельности добровольных пожарных;

осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственном объекте.

8.3. Обязанности работников в области пожарной безопасности.

Работники обязаны:

соблюдать требования пожарной безопасности;

уметь пользоваться первичными средствами тушения пожаров и противопожарным инвентарем;

при обнаружении пожара немедленно сообщать в пожарную охрану; до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожара;

оказывать содействие пожарной охране при тушении пожара;

выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора;

предоставлять в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, возможность должностным лицам государственного пожарного надзора проводить обследования и проверки производственных, и иных помещений и строений в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения их нарушений;

проходить в установленном порядке обучение и инструктаж по пожарной безопасности.

8.4. Ответственность за пожарную безопасность.

Ответственность за пожарную безопасность в отделениях Учреждения несут уполномоченные работодателем работники, прошедшие соответствующее обучение по пожарной безопасности. Порядок и ответственность за обеспечение законодательства по пожарной безопасности определяются работодателем на основании соответствующих приказов.

8.5. Осуществление федерального государственного надзора за выполнением работодателем требований пожарной безопасности.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований пожарной безопасности государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.1.1. в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, оказывать материальную помощь за счет средств работодателя в размере одного должностного оклада, установленного на день ее выплаты по занимаемой должности в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет) и каждые последующие 5 лет);
- при выходе на пенсию;
- в связи со свадьбой;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшими самого руководителя, его заместителей, работника или их близких родственников (родителей, супругов, детей);
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность (15, 20, 25 лет и т.д.).
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.).

9.1.2. Профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

9.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования для получения второго (третьего) высшего

образования работодатель предоставляет дополнительные отпуска (при предоставлении соответствующей справки-вызова) с сохранением среднего заработка.

Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

10.1. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе организации, созданию благоприятных социально - трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

10.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации.

10.3. Работодатель признает право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

10.4. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

10.5. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- бесплатно помещение для проведения собраний и др. массовых мероприятий, организуемых профкомом;
- по необходимости предоставлять информацию об итогах деятельности учреждения и дальнейших перспективах его развития.

10.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% от начисленной заработной платы.

10.7. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: реорганизации, ликвидации организации; по аттестации Работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

10.8. Профсоюзный комитет обязан:

- при возникновении различий в подходах по решению возникающих проблем, а также при решении конфликтов руководствоваться принципом согласия путем переговоров, а не скрытой конфронтации;
- в период действия Коллективного договора воздерживаться от проведения в рабочее время общественных мероприятий, которые могут отрицательно отразиться на деятельности учреждения.

Раздел 11. Контроль за выполнением Коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного Коллективного договора, соответствующими органами по труду.

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

11.2. **Стороны обязуются:**

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

Председатель профкома, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений и мероприятий Коллективного договора.

По требованию профкома работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по Коллективному договору (часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Раздел 12. Заключительные положения.

12.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года (с 1 января 2024 года по 31 декабря 2026 года). Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

12.3. При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

12.4. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в комитет по труду и занятости населения Курской области на регистрацию в 7 – дневный срок со дня его подписания.