

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения культуры
Воронежской области Лискинского муниципального района
Лискинская центральная районная библиотека

на 2017 - 2020 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключается Муниципальным казенным учреждением культуры Воронежской области Лискинского муниципального района Лискинская центральная районная библиотека с целью урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель - в лице директора МКУК Лискинская центральная районная библиотека Синяковой Татьяны Анатольевны
- работники МКУК – представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя профкома Светачевой Юлией Анатольевной

1.3. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

Коллективный договор распространяется на всех работников МКУК Лискинская центральная районная библиотека.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует три года. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, работодателя.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Трудовые отношения МКУК регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, Трехстороннего соглашения между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2017 - 2019 гг., настоящим Коллективным договором.

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

2.4. Работодатель обеспечивает работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-1 «О

неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.5. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет не менее 28 календарных дней.

2.6. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

2.7. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

2.8. График отпусков работников утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска имеют женщины, имеющие двух и более детей до 14 лет, а также работники, при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения и др.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным работодателем. Положение определяет размеры должностных окладов, ежемесячных и иных дополнительных выплат, а также условия оплаты труда.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Извещает работников об изменении порядка премирования и размеров оплаты труда, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, не позднее, чем за два месяца.

3.2.2. В письменной форме извещает каждого работника организации о заработной плате, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

3.3. Выплата работникам, заработной платы, производится не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца -16 числа текущего месяца, за вторую половину -1 числа следующего месяца.

3.4. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Работникам, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) по решению профсоюзного комитета производится единовременная денежная выплата в размере от 1000 до 5000руб.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае предполагаемого массового сокращения работодатель информирует выборные профсоюзные органы, службу занятости, не менее чем за три месяца и разрабатывают совместные меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, установление режима неполного рабочего времени и др.).

4.2. Стороны совместно руководствуются критериями массового высвобождения работающих закрепленными в Трехстороннем соглашении на 2017-2019г.

4.3. Работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется возможность для поиска нового места работы, в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы на основании личного письменного заявления.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Не допускать увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших в период работы в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

4.4.2. Не допускать в случае сокращения численности или штата высвобождения работников, имеющих трёх и более несовершеннолетних детей или ребёнка-инвалида.

4.4.3. Не допускать в течение года увольнения работников - членов одной семьи по сокращению численности или штата.

4.4.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- пред пенсионного возраста за два года до пенсии
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста
- несовершеннолетние работники
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

4.5. Высвобождаемому работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его квалификацией, специальностью, профессией, а при их отсутствии – работа, требующая более низкой квалификации.

4.6. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данную организацию, в случае создания в ней новых рабочих мест

или возникновения вакансий.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Выполнить в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охране труда.

5.2.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе и о результатах специальной оценки условий труда в организации.

5.2.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда, обучение приемам оказания первой помощи пострадавшим.

5.2.4. Организовывать проведение предварительных, при поступлении на работу, и периодических, медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

5.2.5. Создавать необходимые условия для выполнения членами комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда их функций по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивать нормативно-технической документацией, методической литературой

- предоставлять оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения вышеуказанных общественных обязанностей

- проводить их обучение и проверку знаний по охране труда с сохранением среднего заработка на период проведения обучения

- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

5.3. Работники организации обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

5.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда

- незамедлительно извещать своего руководителя или замещающее лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. Стороны совместно осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи.

6.2. Работодатель:

- обеспечивает молодому работнику самостоятельное рабочее место,

соответствующее его знаниям, подготовке, требованиям условий и охраны труда

-создает условия для повышения квалификации и профессионального роста работающей молодежи

-развивает наставничество, закрепляет за молодыми работниками наставников из числа высококвалифицированных кадровых работников

-создает молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

6.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодежи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность

- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных действующим законодательством (ст.ст.173-177 ТК РФ).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает предоставление работникам в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством РФ.

7.1.2. Предоставляет льготы и компенсации работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, в порядке и размерах, определяемых законодательством РФ.

7.1.3. В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно представляют в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

7.2. Работникам гарантируется предоставление кратковременного отпуска с сохранением заработной платы в случае:

- свадьбы работника или его детей – 3 календарных дня

- рождения или усыновления ребенка – 3 календарных дня

- сопровождения детей (1-3 класса) в школу в первый день учебного года – 1 день

- смерти родных и близких – 3 календарных дня

- посещения лечебных учреждений – 3 календарных дня в течение года.

7.3. При наступлении особых случаев (несчастный случай смерть родителей или членов семьи, стихийное бедствие, длительное (более одного месяца) болезнь предоставляется материальная помощь в размере не менее 1000 руб.

7.4. Работодатель совместно с выборным профсоюзным органом организует поздравление с юбилеем не работающих пенсионеров, может оказывать материальную помощь пенсионерам ко Дню пожилого человека.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель:

- содействует вступлению работников в Общероссийский Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производит бесплатное удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на

счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы

- безвозмездно производит для профсоюзной организации множительные и машинописные работы, предоставляет оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства

- освобождает от основной работы членов выборного профсоюзного органа, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и др. проводимых ими мероприятий

- предоставлять выборной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделяя для этой цели помещение

- поощряют морально и материально руководителя выборного профсоюзного органа и его заместителя за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

8.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителя (заместителя) выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а членов иных выборных профсоюзных органов с учетом мнения профсоюзных органов, членами которых они являются.

8.3. За выполнение дополнительной к трудовым обязанностям общественной работы в интересах коллектива членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, предоставляется краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы:

- председателю профкома – 2 календарных дня
- членам профкома – 1 календарный день.

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны совместно обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать обязательства (в части их касающейся), определенные Трехсторонним соглашением между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2017 - 2019гг., настоящим Коллективным договором

- проводить согласованную политику по укреплению действующей профсоюзной организации.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Не препятствует заключению коллективного договора, направляет его на уведомительную регистрацию в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Обеспечивает выполнение принятых обязательств зафиксированных в коллективном договоре.

9.2.2. Не допускает случаев нарушения прав и гарантий деятельности профсоюзной организации, установленных законами и нормативными актами РФ.

Не допускает задолженности по профсоюзным взносам.

9.2.3. Не препятствует представителям Профсоюза в посещении организации,

где работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Коллективным договором прав работников и уставных задач Профсоюза.

9.2.4. Предоставляет выборным профсоюзным органам по их запросам необходимую и достоверную информацию для заключения и подведения итогов выполнения Коллективного договора, а также по социально-трудовым вопросам.

9.3. Выборный профсоюзный орган:

9.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений.

9.3.2. Не допускает вмешательства в служебную деятельность организации по выполнению возложенных на нее задач и обязанностей.

9.3.3. Участвует по взаимной договоренности в совместных с работодателем совещаниях по обсуждению вопросов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

9.3.4. Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в составе Комиссии.

10.2. Итоги выполнения Коллективного договора ежегодно обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего.

10.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания.