

От работодателя:

Директор

МУК «МЦБ»

муниципального района

«Акшинский район»

Болот О.Ф. Болотова

«15» 10 202 г.



От работников:

Представитель

работников МУК «МЦБ»

муниципального района

«Акшинский район»

Широких Н.М. Широких

«15» 10 202 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «АКШИНСКИЙ РАЙОН»**

НА ПЕРИОД 2022 - 2024 гг.

Рассмотрен на общем собрании
трудового коллектива 15.10.2021 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации муниципального района «Акшинский район»

Регистрационный № 13 от «2» 2021 г.

Ведущий специалист по охране труда администрации муниципального
района «Акшинский район»



с. Акша

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальное учреждение культуры «Межпоселенческая центральная библиотека» муниципального района «Акшинский район» (далее МУК «МЦБ (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации «Подчеркивается нормативный характер этого правового акта. Основная задача – регулирование социально-трудовых отношений. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными Федеральными законами»)).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников МУК «МЦБ».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель МУК «Межпоселенческая центральная библиотека» муниципального района «Акшинский район»;
- работники МУК «МЦБ», именуемые далее «Работники».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить представителя от работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 29-30 Трудового кодекса Российской Федерации «Перечисляются организации, которые могут представлять интересы работников. Прежде всего, это профсоюзы и их объединения, а также иные представители, избранные работниками »).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации «Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, 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»).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.7. Представитель от работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации см. главу 1.5)

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации, глава 1.5) Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующие три года автоматически.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным (части 2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения.

II. Трудовой договор

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.

2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Положением учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации «Содержит две части, каждая из которых предусматривает различные виды работ (случаев), для выполнения которых с работником заключается срочный трудовой договор. На время выполнения временных (до двух месяцев) работ. Для выполнения сезонных работ. С лицами принимаемые для выполнения заведомо определенной работы. С лицами, поступающими на работу по совместительству»).

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации «Гласит, что целью испытания при приеме на работу является проверка соответствия работника поручаемой ему работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.»)

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные в правилах внутреннего трудового распорядка МУК «Межпоселенческая центральная библиотека» муниципального района «Акшинский район», в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами»).

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (статья 72.1, статья 72.2, Трудового кодекса Российской Федерации. «Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника»).

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации («1.Предусматривает общие основания прекращения трудового договора, т.е. такие основания, которые могут быть применены ко всем работникам, независимо от их категории»).

2.9. Прекращение трудового договора влечет за собой прекращение трудового отношения.

Основания прекращения трудового договора, перечисленные в части 1 комментируемой статьи, условно можно разделить на четыре группы в зависимости от обстоятельств, послуживших причиной для прекращения трудовых отношений.

Первую составляют случаи прекращения трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон.

Вторую - по инициативе одной из сторон трудового договора - работника или работодателя, в т.ч. в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходом его на выборную должность .

В третью группу входят основания прекращения трудового договора, исключающие по тем или иным обстоятельствам возможность продолжения трудовых отношений, в т.ч.:

истечение срока трудового договора ;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

нарушение установленных правил заключения трудового договора.

Четвертую группу составляют основания, связанные с отказом работника по тем или иным причинам от продолжения трудовых отношений.

2.10. Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный(части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации), не является исчерпывающим. Трудовым кодексом или иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания прекращения трудового договора . Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения»). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с представителем от работников определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

- представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (статьи 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации)»Работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программ специалиста или программ магистратуры по заочной и очно – заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные (статьи 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации)»Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования,

предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенными между работником и работодателем в письменной форме. К дополнительным отпускам, по соглашению работодателя и работника могут присоединиться ежегодные оплачиваемые отпуска. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций»

- организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- Идет подготовка и доведение до работников библиотеки информации о нормативных актах, регулирующих введение профессиональных стандартов.

(статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации)

«Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции».

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них приказом учреждения.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36-часов в неделю для женщин (Постановление ВС РСФСР № 298/3-1 от 01.11.1990г).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации), с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации). « 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»

4.5. В случаях, предусмотренных (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации),» Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год».

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Положением, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.7. Ненормированный рабочий день устанавливается следующим категориям работников: директору структурного подразделения, главному библиотекарю филиала, специалистам.

4.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статьи 114-115 Трудового кодекса Российской Федерации) «Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы(должности) и среднего заработка»

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (статьи 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации).» Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней».

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании (статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации «При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом) и при наличии денежных средств у учреждения»).

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставляет дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному отпуску работникам:

Дополнительно 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» от 19.02.1993г № 4521-1 (ред. от 31.12.2014г).

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации не менее трех календарных дней;

- дополнительный отпуск работникам за стаж в учреждениях культуры (Протокол общего собрания трудового коллектива от 10.01.2018 г № 1):

Свыше работы 25 лет – 10 календарных дней;

5 лет – 2 календарных дня;

10 лет – 4 календарных дня;

15 лет – 6 календарных дней;

20 лет – 8 календарных дней.

4.9.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для провода детей в армию – 2 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников – от 3 до 9 дней;

- ½ дня первого сентября для родителей первоклассников;

- на выпускной вечер – 1 день;

- работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации);»Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодно оплачиваемому отпуску или использовать отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается»

- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

4.10. Общим выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

V. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников учреждения от 25 июня 2015 года № 302 (Приложение к коллективному договору № 2).

5.2. Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.3. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) в срок 25 числа текущего месяца. Размер аванса определяется исходя за фактически отработанного каждым работником количества дней на дату издания приказа о выплате аванса. Окончательный расчет по заработной плате производится 10 числа месяца, следующего за отчетным.

5.4. Работникам выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера, а также Критериям и показателям результативности работы в учреждении.

5.5. Изменение должностных окладов производится:

- при увеличении стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающим право на повышение оклада;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6. Работодатель обязуется:

5.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.8. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), предусмотренных Кодексом Российской Федерации (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя»).

VI. Гарантии при высвобождении работников и содействии их трудоустройству

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять представителя от работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по (п.1 и п.2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) («Ликвидации организации либо сокращения численности или штата работников организации»), предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие

матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами.

6.4.2. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178 «увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации « При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу»), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.4.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений и др.

6.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных с учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (статья 165 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода (статья 182 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с

федеральными законами (статья 183 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Обеспечение права на обязательное социальное страхование (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации)»(свобода труда, включая право на труд, который каждый выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права»)

7.5. Стороны договорились, что работодатель:

7.5.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

7.5.2. Предоставляет время для регулярного профилактического осмотра и диспансеризацию.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Проводить, со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4. Обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно-правовых актов.

8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюза (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).»Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя».

8.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.8. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.9. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест 1 раз в пять лет с доведением результатов до работников учреждений на основании Приказа Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н.

8.10. Ежегодно разрабатывать «Программу производственного контроля», соблюдать утвержденный комплекс мероприятий, направленных на соблюдение санитарного законодательства.

8.11. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

8.12. Обеспечивать режим труда и отдыха работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

8.13. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

8.14. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.15. По заявлению беременной женщины, не привлекать ее к выполнению работ с использованием видео дисплейных терминалов и персональных компьютеров со времени установления беременности и в период кормления грудью.

8.16. Осуществить финансирование обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.17. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

8.18. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте, представленном работодателем.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются (статьей 184 Трудового кодекса Российской Федерации «При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок

(доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника»).

8.19. Обязательное обучение руководителей на три года по охране труда.(статья 216Трудового кодекса Российской Федерации «Федеральные органы исполнительной власти ,которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно- правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязательны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно- правовому регулированию в сфере труд; Устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей-индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте»

IX. Права, обязанности и ответственность в области пожарной безопасности

9.1. Работники имеют право на:

- защиту их жизни, здоровья и имущества в случае пожара;
- возмещение ущерба, причиненного пожаром, в порядке, установленном действующим законодательством;
- участие в установлении причин пожара, нанесшего ущерб их здоровью и имуществу;
- получение информации по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;
- участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке в деятельности добровольной пожарной охраны.

9.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- иметь в помещениях и строениях, находящихся в их собственности (пользовании), первичные средства тушения пожаров и противопожарный инвентарь в соответствии с правилами пожарной безопасности и перечнями, утвержденными соответствующими органами местного самоуправления;
- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану;
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров;
- 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, хозяйственных, иных помещений и строений в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения их нарушений.

9.3. Руководитель Учреждения имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в Учреждении;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

9.4. Руководитель Учреждения обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению 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 территории Учреждения необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Учреждения;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях 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;

9.5. Ответственность за нарушение требований пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством несут:

- лица, уполномоченные владеть, пользоваться или распоряжаться имуществом, в том числе руководитель учреждения;

- лица, в установленном порядке назначенные ответственными за обеспечение пожарной безопасности.

Лица, ответственные за соблюдение требований пожарной безопасности, иные работники за нарушение требований пожарной безопасности, а также за иные правонарушения в области пожарной безопасности могут быть привлечены к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

9.6. Административная ответственность руководителя Учреждения, основания и порядок привлечения руководителя Учреждения к административной ответственности за правонарушения в области пожарной безопасности устанавливается законодательством Российской Федерации.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию специалисту по охране труда администрации муниципального района «Акшинский район» Забайкальского края.(статья 51 Трудового кодекса Российской Федерации) Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду»)

10.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников два раза в год.

10.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда
3. Соглашение по охране труда
4. Протокол общего собрания трудового коллектива
5. Карточка контрагента
6. Положение об аттестации и график аттестации работников.