СОГЛАСОВАНО:

Председатель Арамильской территориальной организации Общероссийского профсоюза работников культуры

_____ А.Е. Молданова

«___» _____ 2026г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Муниципального бюджетного учреждения культуры «Арамильская Центральная городская библиотека им.А. Н. Чуманова»

_____ О.Ю. Яшникова

«___» _____ 2026г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2026 - 2029 гг.

Муниципального бюджетного учреждения культуры «Арамильская Центральная городская библиотека им. А. Н. Чуманова»

Утвержден на общем собрании работников

Протокол № 1 от 04.06. 2026 года

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального бюджетного учреждения культуры «Арамильская Центральная городская библиотека им. А. Н. Чуманова» (МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова») и работниками в лице председателя Арамильской территориальной организации Общероссийского профсоюза работников культуры Муниципального бюджетного учреждения культуры «Арамильская Центральная городская библиотека им. А. Н. Чуманова» (ПАТО МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова»), представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя и благоприятного психологического климата в коллективе, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим Коллективным договором, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Председатель Арамильской территориальной организации Общероссийского профсоюза работников культуры, действующий без доверенности от имени профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» в лице ее председателя единственным полномочным представителем работников МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями.

1.6. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном

Трудовым кодексом РФ для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, отраслевыми и региональными Соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК РФ).

1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.9. 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 МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» (ст. 41 ТК РФ).

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с председателем Арамильской территориальной организации Общероссийского профсоюза работников культуры:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Положение о материальном стимулировании и премировании работников;
- График отпусков;
- другие локальные нормативные акты (ст. 8, ст. 371 ТК РФ).

1.12. Территориальная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов в соответствии со ст. 384, 391, 399, 400 ТК РФ.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова», повышение производительности труда на основе внедрения новой технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. Стороны признают, что выполнение обязательств Коллективного договора в полном объеме возможно только совместными усилиями.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова», повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения базовых окладов и других частей заработной платы ниже существующих;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения плановых показателей;

2.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.4. организовывать проведение профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников, обучение их смежным профессиям;

2.2.5. обеспечивать участие выборного профсоюзного органа в управлении Учреждением в соответствии со ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.2.6. создавать условия, обеспечивающие деятельность территориальной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, законами, Соглашениями;

2.2.7. сотрудничать с территориальной профсоюзной организацией в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.8. предоставлять председателю территориальной профсоюзной организации информацию о выполнении государственного (муниципального) задания;

2.2.9. учитывать мнение территориальной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.10. вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективные договоры в порядке, установленным РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.11. предоставлять территориальной профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.12. предоставлять по требованию территориальной профсоюзной организации отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору;

2.2.13. соблюдать условия настоящего Коллективного договора, Соглашений, Трудовых договоров с работниками;

2.2.14. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.15. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме: аванс 29-го числа и заработная плата 14-го числа каждого месяца;

2.2.16. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.17. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.18. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» присущими профсоюзам методами, в т.ч. развитием трудового творческого соревнования, повышением эффективности труда работников и специалистов, с установлением совместно с работодателем систем поощрения;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

2.3.3. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.4. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.3.5. участвовать в улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.6. представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст. 29 ТК РФ);

2.3.7. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.8. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, Соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с территориальной профсоюзной организацией (ст. 372 ТК РФ);

2.3.9. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения Соглашения по охране труда;

2.3.10. выражать мнение территориальной профсоюзной организации 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;

2.3.11. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.12. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

2.3.13. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива и членов профсоюза.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, принятые в МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» в установленном порядке, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, ГО и ЧС, производственной санитарии и противопожарной безопасности;

2.4.3. выполнять установленные нормы труда, способствовать улучшению качества работы, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег, добиваться высоких показателей в работе, своевременно и качественно выполнять план мероприятий в рамках государственного (муниципального) задания (выполнения работ) установленного МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова»;

2.4.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.5. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова»;

2.4.6. не разглашать сведения, составляющие охраняемую законом тайну (государственную, служебную и иную) и конфиденциальную информацию, касающуюся

деятельности библиотек МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» и персональных данных пользователей и сотрудников МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова»;

2.4.7. содержать свое рабочее место в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.8. соблюдать установленный в МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» порядок хранения книг и других печатных материалов, беречь книжные фонды (не выносить из библиотек книги без записи их в свой читательский формуляр);

2.4.9. эффективно использовать и бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергоресурсы;

2.4.10. беречь имущество работодателя, сохранять оборудование и другие материальные ценности, выдаваемые в пользование работнику, бережно относится к техническим средствам, эффективно использовать имеющееся компьютерное оборудование;

2.4.11. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова», его имуществу и финансам;

2.4.12. незамедлительно сообщать работодателю или его представителям о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;

2.4.13. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (авария, неисправность оборудования и т.д.), и немедленно сообщать работодателю или его представителям о случившемся;

2.4.14. в случае возникновения стихийного бедствия, когда зданию или имуществу МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» угрожает опасность, все работники обязаны принять меры для предотвращения грозящей опасности;

2.4.15. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю, работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ);

2.4.16. материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ);

2.4.17. в случае прекращения действия трудового договора сдать все оборудование, принадлежащее МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова», а также методические разработки массовых мероприятий, которые он выполнял в рабочее время на библиотечном оборудовании, используя библиотечный фонд и доступ в социальные сети со своего автоматизированного рабочего места.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. 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;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. требовать от работников соблюдения требований охраны труда;

2.5.4. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.5. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Коллективным договором порядке (см. п. 1.11.);

2.5.6. реализовывать права, предоставленные законодательством о специальной оценке условий труда;

2.5.7. принимать решение о переходе на электронный кадровый документооборот (ч. 1 ст. 22.2 ТК РФ).

2.6. Территориальная профсоюзная организация имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам:

1) по реорганизации и ликвидации работодателя;

2) введению организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

3) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

4) по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, Коллективным договором;

2.6.2. 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);

2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.8. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.9. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевыми и региональными соглашениями и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57, 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, Коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора, подписанного обеими сторонами; в трудовом договоре предусмотрено условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе (ст.70,71 ТК РФ);

3.2.2. аннулировать трудовой договор, если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2, 3 ст. 61 ТК РФ;

3.2.3. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72-75 ТК РФ);

Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ);

3.2.4. приостанавливать трудовой договор в случае призыва работника по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с законодательством РФ на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 351.7 ТК РФ);

3.2.5. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.2.6. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.7. сообщать территориальной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.8. разрабатывать совместно с территориальной профсоюзной организацией программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления первичной профсоюзной организации (не менее чем за три месяца);

3.2.9. представлять в первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы графики

высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

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

при равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

1) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

2) лица предпенсионного возраста **«предпенсионеры»** (за **5 лет** до пенсии);

3) имеющие стаж библиотечной работы 10 лет (по соглашению);

4) члены профсоюза;

5) работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

3.2.11. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют работники учреждения:

1) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске;

2) лиц моложе 18 лет;

3) женщин, имеющих детей до трех лет;

4) работающих инвалидов;

5) беременных женщин;

6) лиц, являющихся родителями ребенка до 18 лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.2.12. 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;

3.2.13. расторгать трудовой договор в соответствии с п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя только с предварительного согласия председателя первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 ТК РФ);

3.2.14. расторгать трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным ст. 77 и ст. 81 ТК РФ;

3.2.15. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

3.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

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

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

3.3.4. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников;

3.3.5. разрешать индивидуальные и коллективные трудовые споры в соответствии с главой 6 и частью 5 ТК РФ;

3.3.6. осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, в новогодние праздники организовывать для детей членов профсоюза новогодние подарки;

3.3.7. оказывать материальную помощь работникам членам профсоюза, стоящим на учёте не менее года, за счёт членских взносов:

1) в трудных жизненных ситуациях (длительная болезнь, операция и т.д.);

2) на погребение близких родственников;

3) при рождении ребёнка.

3.4. Стороны обязуются совместно организовывать и проводить работу по профилактике ВИЧ, и других социально значимых заболеваний, табакокурения, злоупотребления алкоголем среди работников, студенческой молодежи (с оформлением стендов, организацией лекций, корпоративных программ), пропаганде здорового образа жизни.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» составляет 40 часов в неделю. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляются дополнительные гарантии в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ; продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю.

4.2. Для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда согласно федеральному закону от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

4.3. Для работников, не достигших возраста восемнадцати лет, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 94 ТК РФ.

4.4. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю:

– двухсменная работа с двумя выходными днями, предоставляемыми по скользящему графику;

– работа в одну смену с двумя выходными днями – в субботу и воскресенье. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору) и другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем.

4.5. В санитарный день организация работы сотрудников библиотеки осуществляется в одну смену.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с председателем территориальной профсоюзной организации и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК).

4.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ).

4.8. Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами,

установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем утвержден в Приложении № 2 к Коллективному договору.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору).

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в соответствии с очередностью предоставления отпусков (за отработанный период). Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351 п7 ТК РФ.

5.3. Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

5.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого утверждена в Приложении № 2 к Коллективному договору. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.5. В целях улучшения условий отдыха работников МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» определить время для ежегодного основного оплачиваемого отпуска в летний период (июнь, июль, август), с переходом библиотек МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» на летний график обслуживания пользователей (выходные дни: суббота, воскресенье), согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору).

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с председателем территориальной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.7. По согласованию с директором МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» и с территориальной профсоюзной организацией в исключительных случаях (предоставление путевки на санаторно-курортное лечение, болезнь близких родственников и другие семейные обстоятельства) дата начала очередного отпуска, установленная графиком отпусков, по письменному заявлению работника может быть перенесена на удобное для работника время, если это не нарушает нормальный ход работы Учреждения.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

5.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.9.1. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

2) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

3) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК);

5) при ликвидации аварии в доме – 1 календарный день;

6) для проводов сыновей в ряды Вооружённых сил страны – 1 календарный день;

7) для проводов близких родственников в ряды Вооружённых сил страны (мобилизация, заключение контракта и др.) – 1 календарный день;

8) родителям, имеющих детей – первоклассников – 1 календарный день (1 сентября);

9) родителям, имеющим детей – выпускников (9 и 11 классы) – 1 календарный день (в день выпуска);

10) работнику к юбилею (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин, далее каждые пять лет) – 1 день (в день рождения, при совпадении с выходным днем – день, следующий за выходным днем);

11) единый для всех работников МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» День здоровья (весна - с 1 марта по 31 мая, осень – с 1 сентября по 30 ноября, по согласованию с работодателем) - 2 календарных дня;

12) к профессиональным праздникам (День библиотек – 27 мая и День работников культуры – 25 марта) – 2 календарных дня.

5.10. Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских осмотров на время, необходимое для осмотров, если такие осмотры не могут быть проведены в нерабочее время.

5.11. Для прохождения диспансеризации освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на основании их письменного заявления:

1) работники до 40 лет на один рабочий день один раз в три года;

2) работники от 40 лет, за исключением лиц, указанных в пункте «в» на один рабочий день один раз в год;

3) работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, на два рабочих дня один раз в год.

День (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.12. Находясь в отпуске без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, предупредив об этом администрацию МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова».

5.13. Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их назначения и продолжительности, оформляется приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику.

5.14. По согласованию с работодателем при наличии средств отпуск без сохранения заработной платы по обстоятельствам, предусмотренным в п. 5.9.1. может быть заменен на отпуск с сохранением заработной платы для работников, состоящих в профсоюзной организации работников культуры не менее 6 месяцев в следующих случаях:

1) работникам в случаях рождения ребенка (папам, бабушкам, дедушкам), регистрации брака (регистрация первого брака у работника, регистрация брака детей), смерти близких родственников - до трех календарных дней;

2) при поиске работы в случае сокращения – не менее 4-х часов в неделю;

3) при ликвидации аварии в доме – 1 день;

4) для проводов сыновей в ряды Вооружённых сил страны – 1 день;

5) для проводов близких родственников в ряды Вооружённых сил страны (мобилизация, заключение контракта и др.) – 1 календарный день;

6) родителям, имеющих детей – первоклассников – 1 день (1 сентября);

7) родителям, имеющим детей – выпускников (9 и 11 классы) – 1 день (в день выпуска);

8) работнику в день официального выхода на пенсию – 1 календарный день (в день его рождения, при совпадении с выходным днем – день, следующий за выходным днем);

9) День здоровья – 2 дня (весна – с 1 марта по 31 мая, осень – с 1 сентября по 30 ноября);

10) к профессиональным праздникам (День библиотек – 27 мая и День работников культуры – 25 марта) – 2 дня.

Отпуск с сохранением заработной платы для работников, состоящих в профсоюзной организации работников культуры, предоставляется на основании письменного заявления работника по согласованию с непосредственным руководителем, без ущерба производственному процессу. Отпуск с сохранением заработной платы предоставляется по мере возникновения ситуации/по мере необходимости, на следующий календарный год не переносится и денежной компенсацией не заменяется.

5.15. Территориальная профсоюзная организация обязуется:

1) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

2) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков и внесение изменений в график отпусков МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова»;

3) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

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. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих закреплены в штатном расписании, в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов, утверждаемым приказом директора МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» и согласованным с учредителем.

6.3. Оплата труда производится на основе Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Арамильского городского округа.

6.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда в Свердловской области.

6.5. Премии, доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании и премировании работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Арамильская Центральная городская библиотека».

6.6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

6.7. Работодатель обязан:

1) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 130, 134 ТК РФ);

2) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, по заявлению работника в бумажном виде или электронной форме;

6.8. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.9. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.10. Территориальная профсоюзная организация 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 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 законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7 ПЕРЕЧИСЛЕНИЕ ЧЛЕНСКИХ ПРОФСОЮЗНЫХ ВЗНОСОВ И ИНЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ

7.1. По письменному заявлению работника работодатель обязуется ежемесячно бесплатно в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы работникам, перечислять на счета, указанные первичной профсоюзной организацией:

- членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза;
- денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза.

Заявления, поданные работниками о перечислении членских взносов и перечислении денежных средств, сохраняют свою силу при:

- переводе работников из одного структурного подразделения в другое;
- смене наименования организации;
- смене наименования профсоюза и/или первичной профсоюзной организации;
- реорганизации профсоюза и/или первичной профсоюзной организации;
- в других случаях.

7.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, при условии заключения договора и перечисления ежемесячных выплат данными работниками на счет территориальной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере __100__% установленного профсоюзного взноса (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

7.3. При нарушении работодателем установленного срока перечисления работодатель обязан перечислить взносы и денежные средства с уплатой процентов. Размер процентов составляет одну сто пятидесятую действующей ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не перечисленных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока перечисления по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.4. Работодатель (уполномоченное лицо):

- ежемесячно и ежегодно проводит сверку расчетов по членским профсоюзным взносам;
- в конце года представляет профсоюзному комитету документ, содержащий сведения о сумме членских профсоюзных взносов, удержанных у каждого члена профсоюза.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. 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.

8.2. Работодатель предусматривает финансирование проведение мероприятий по охране труда.

8.3. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно утверждает план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

а) улучшению условий и охраны труда;

б) санитарно-бытовому обеспечению.

8.4. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий охраны труда и безопасности работ.

8.5. Работодатель обязуется:

8.5.1. обеспечить безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).

8.5.2. Обеспечить необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, учету и рассмотрению причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 226 - 231), приказом Минтруда России от 22.04.2022г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 г. № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», «Правилами расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июля 2022 г. № 1206, приказом Минздрава России от 28.05.2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

8.5.3. разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения территориальной профсоюзной организации и утверждать правила и инструкции по охране труда;

8.5.4. разрабатывать должностные инструкции для специалистов и служащих и перечни выполняемых работ для рабочих профессий с учётом соблюдения норм трудового законодательства, тарифно-квалификационных требований/профессиональных стандартов, условий охраны труда и техники безопасности;

8.5.5. обеспечить обучение работников по охране труда, в том числе обучение работников и вновь поступающих безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, ГО и ЧС, противопожарной безопасности, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

8.5.6. обеспечить организацию и прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследование);

8.5.7. обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, ГО и ЧС, противопожарной безопасности, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров (при приёме на работу и планового ежегодного медицинского осмотра), а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ);

8.5.8. проводить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

8.5.9. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по ее результатам осуществлять меры по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с территориальной профсоюзной организацией;

8.5.10. обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами;

8.5.11. проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве, учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников в соответствии с действующим законодательством;

8.5.12. обеспечить оснащение средствами коллективной защиты.

8.5.13. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5.14. осуществлять совместно с территориальной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда (Приложение № 2 к Коллективному договору);

8.5.15. предусмотреть финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.6. Территориальная профсоюзная организация обязуется:

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

8.6.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

8.6.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

8.6.4. ежегодно проводить анализ заболеваемости работников, итоги которого доводить до сведения работников на совещании (профсоюзном собрании);

8.6.5. организовывать Дни здоровья (два раза в год), участие в спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях;

8.6.6. комплектовать аптечки первой медицинской помощи за счёт средств бюджета первичной профсоюзной организации.

8.7. Работник обязуется:

8.7.1. соблюдать требования охраны труда, ГО и ЧС, пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, ГО и ЧС, противопожарной безопасности;

8.7.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.7.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

8.7.4. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, ГО и ЧС, пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.7.5. Организовать проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказами Минтруда России / Минздрава России № 988н/1420н от 31 декабря 2020 г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»; обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» (зарегистрирован в Минюсте России 30.05.2022 г. № 68626).Осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.7.6. Реализовать право Учреждения по возврату части страховых взносов (до 30%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда, а также на приобретение оздоровительных путёвок.

8.7.7. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками учреждений обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками Учреждения сохранять место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производить за счёт средств работодателя.

8.7.8. Предоставлять ежегодно 2 оплачиваемых дня работникам предпенсионного возраста, пенсионерам по старости или пенсии за выслугу лет, а работникам достигшим возраста 40 лет – 1 рабочий день 1 раз в год для прохождения диспансеризации.

8.7.9. извещать немедленно своего руководителя или замещающее его лицо о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья. Строго и неукоснительно соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и производственной дисциплины.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов (лиц в возрасте до 35 лет) в работе и обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждении стороны Коллективного договора договорились:

9.1.1. разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.1.2. создать Молодежную комиссию в МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова».

9.1.3. поощрять участие в конкурсах профессионального мастерства среди молодежи городского, областного, регионального, федерального уровней.

9.1.4. ходатайствовать в Министерство культуры Свердловской области о выплате единовременного пособия на обзаведение хозяйством лицам, поступившим на работу в год окончания образовательного учреждения по полученной специальности в МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова».

9.1.5. предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.1.6. осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.2. Территориальная профсоюзная организация обязуется:

9.2.1. создавать при территориальной профсоюзной организации комиссии по работе среди молодежи;

9.2.2. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.2.3. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.2.4. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);

9.2.5. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и территориальная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает, что председатель территориальной профсоюзной организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

10.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.2.2. содействия их занятости;

10.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

10.2.4. соблюдения законодательства о труде;

10.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие территориальной профсоюзной организации в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности территориальной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.4.1. соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.4.2. не препятствовать председателю территориальной профсоюзной организации, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.4.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;

10.4.4. принимать решения по соглашению с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством РФ и Коллективным договором;

10.4.5. ежемесячно бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы на счёт профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника, являющегося членом профсоюза.

10.5. Предоставлять не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов оплачиваемое рабочее время:

10.5.1. на время кратковременной учебы;

10.5.2. для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

10.6. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

10.7. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением условий Коллективного договора возлагается на Комиссию по его заключению, состоящую на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

11.2. Комиссия проверяет выполнение Коллективного договора.

11.3. Стороны обязуются:

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

11.3.2. освобождать от основной работы, с сохранением заработной платы на время осуществления деятельности по контролю за выполнением Коллективного договора, членов постоянно действующей Комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора;

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

11.3.4. совместно рассматривать все разногласия и конфликты, возникающие в период действия Коллективного договора, в ходе коллективных переговоров и контроля за выполнением условий Коллективного договора в месячный срок;

11.3.5. использовать для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и контроля за выполнением условий коллективного договора примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

11.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, либо виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ, ст. 55 ТК РФ).

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор заключается на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более 3 лет.

12.2. По истечении срока действий коллективного договора стороны имеют право принять решение о продлении действия Коллективного договора на срок до трех лет.

12.3. По истечении срока действий Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с работодателем.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБУК «Арамильская ЦГБ им. А. Н. Чуманова» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 44 ТК РФ).

12.6. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.7. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст, равно как и все возможные его изменения и дополнения в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

12.8. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

12.9. Один экземпляр Коллективного договора хранится у Работодателя, второй – в территориальной профсоюзной организации.