

Работодатель:

Директор муниципального бюджетного учреждения
«Централизованная библиотечная система
Курчалоевского муниципального

района»

Алиева Х.М.
«15»  2021 год.
М.П.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
муниципального бюджетного учреждения
«Централизованная библиотечная с и стем а К у рчал
ое вс ко го м у н и ц и п а ј Ы н о го
района»


Эдилов Х.Х.
«15»  2021 год.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения
«Централизованная библиотечная система Курчалоевского муниципального района»

Срок действия коллективного договора 3 года

с 15.06.2021 г. по 15.06.2024 г.

Принят на собрании коллектива

« М » ОМ 2021 г.

• Протокол №

Коллективный договор прошел

уведомительную регистрацию в «Отдел труда и
социального развития» Курчалоевского района

-2021 г. W?/

Начальник отдела труда и социального
развития

Курчалоевский район



£</ (подпись,

инициалы. фами.з; - _____ 2021

МП.

настоящий коллективный договор или заключить новый коллективный договор (ст.43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников хгунипипального бюджетного учреждения «Районный дом культуры Курчалоевского муниципального района».

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для переговоров по заключению коллективного договора, о ходе выполнения, решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам Учреждения.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

1.9. В течении срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменение или дополнение в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со статьей 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора.

1.11. Работодатель обязан знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, непосредственно связанные с трудовой деятельностью, всех Работников Учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности Учреждения - в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации Учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор с приложениями Организации, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду — ст. 50 ТК РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и Работником письменного трудового договора в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующим коллективным договором, а также правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст.67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор при приеме на работу, носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными Федеральными законами.

Условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

2.4. Условия трудовых договора Работника не может быть изменен и не может пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника.

2.5. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенные в трудовом договоре. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и должностными : тязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь з г.т 'чаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий Работника Общероссийскому классификатору профессий рабочих и должностей - - у -3/НИХ.

2.7. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации деквалификации Работника должны проводится не только исходя из интересов изводства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Фопмы профессиональной подготовки и повышения квалификации Работника, - егечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем по :: 7.П юзанию с Профкомом (ст. 196 ТК РФ).

Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывает и утверждает Пал 2 - ения об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, ": зышения квалификации Работника.

2.8. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии соответствующих вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.2. В Учреждении устанавливается рабочая неделя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников Учреждения, составляющей не более 40 часов в неделю.

3.4. Для Работника Учреждения при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами продолжительности рабочего времени.

3.5. Привлечение к сверхурочной работе - работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

3.6. Привлечение Работника к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работника в случаях, перечисленных в статье 113 ТК РФ.

3.7. “ По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально : пр аботанному времени.

3.8. 8 Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с (апетинством. Работодатель принимает на себя обязательства:

- ; т ановить для женщин, имеющих детей в возрасте до 8-10 лет сокращенную : 5 - . : в л< неделю без уменьшения заработной платы;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, в п _ г. детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов до 16 лет;

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, д: п: лнипельные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

3 - кануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается

3.10. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.11. Кроме перерывов для отдыха и питания в течение рабочего дня, предоставляемых Работникам, имеющим нормальный режим рабочего времени, устанавливаются специальные перерывы Работникам, работающим на персональных компьютерах, обусловленных технологией и организацией производства (ст. 109 ТК РФ). Устанавливаются дополнительные регламентируемые перерывы через 2 часа от начала рабочего дня через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут каждый.

3.12. Работодатель предоставляет Работнику ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.13. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.14. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников согласованный график ежегодных отпусков.

3.15. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.16. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.17. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18-ти лет, по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в любое или другое удобное для них время, а отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 3х - 4х недель - в период, когда позволяют особые условия.

3.18. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока санаторной путевки.

3.19. Супругам, родителям и детям, работающим в одном Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.20. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работнику Учреждения предоставляется отпуск с сохранением заработной платы

- в связи с вступлением в брак Работника - 7 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак детей Работника - 5 календарных дней;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка - 3 календарных дня;
- в связи со смертью родственников - 7 календарных дней;

3.21. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.25. Женщинам, имеющим трех и более детей возрасте до 15 лет, по их просьбе предоставляется один оплачиваемый день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием.

3.26. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы донорам - один день после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях обеспечения поступательного развития Учреждения Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы.

Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- освоение передового опыта, достижений науки и техники;
- повышения эффективности работы.

Работодатель и его представители содействуют работнику в повышении производительности труда, создают условия для ее роста, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности Учреждения.

4.2. Система оплаты труда Работнику, включая размеры должностных окладов, до плат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается по категориям Работника в соответствии с разрабатываемым и утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома Положением об оплате труда Работников ст 135 ТК РФ, ст. И Закона № 10-ФЗ).

Все возникающие вопросы в оплате труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

- 3 Работодатель представляет по запросу Профкома необходимую - т:с мадию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком : кт сектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или й-мечяютцих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты - аб: тн?:?;. При этом заявления (жалобы) Работник - членов Профсоюза по вопросам ■ л т с; да. рассматриваются Работодателем с участием представителя Профкома.

- - Работодатель обязуется выплачивать ежемесячно доплату председателю лт< ткома в размере 50% от суммы средней заработной платы работника Учреждения

- : Стороны договорились в целях устранения крайней дифференциации в заработной платы самого высокооплачиваемого и самого - - : отачиваемого Работника предельное отношение среднемесячной загас отной л -а - а: с летом стимулирующих и компенсационных выплат) поддерживать не более ем в 2 раза.

- : Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение тарифных ~ттдсз Работнику с учетом единого тарифно-квалификационного справочника

работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.7. Работодатель обязуется:

- оплачивать сверхурочную работу в двойном размере, по желанию Работника, за сверхурочную работу, предоставлять ему дополнительное время отдыха. не менее времени, отработанного сверхурочно;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема дополнительной работы.

4.8. При неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника.

4.9. Оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя.

4.10. Устанавливать по согласованию с Профкомом надбавки к должностным окладам за сложность, напряженность в работе, высокое профессиональное мастерство и качество труда.

4.11. Производить повышение окладов в зависимости от индекса роста потребительских цен на товары и услуги, установленного органом исполнительной власти Чеченской Республики.

4.12. Осуществлять премирование Работника в соответствии с Положением о премировании, утвержденном с учетом мнения Профкома.

Производить выплату премий работникам Учреждения в канун праздника:

- 23 февраля - 3000 рублей;
- 8-е марта - 3000 рублей;
- Ураза-Байрам - 5000 рублей;
- Курбан-Байрам - 5000 рублей.

4.15. Выплачивать Работникам Учреждения вознаграждение по итогам работы : а год согласно Положению, принятому с учетом мнения Профкома.

4.16. Выплачивать Работнику надбавки за стаж работы.

4.17. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 15 числа;
- за вторую половину месяца 1 числа следующего месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или длинным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

- . 8. Плановый размер аванса устанавливать из расчета 50% средней заработной платы Работника.

Работнику по их личным заявлениям можно выдавать внеплановый аванс в счет ЛП -- 5с гной платы;

- 19. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам . -те -пения выплачивается в те же сроки, что и Работнику, и темп ее роста не может : дере-гать темпы роста оплаты труда Работнику.

4.20. При наличии на банковских счетах денежных средств, сумма которых недостаточна для удовлетворения всех требований, предъявляемых к счету, Работодатель обеспечивает очередность расчетов с работниками по заработной плате в соответствии с нормами статьи 64 Гражданского кодекса Российской Федерации.

4.21 .Работодатель обязуется:

4.21.1. Совместно с Профкомом определить условия введения и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационнотехнических условий производства.

4.21.2. Обеспечить необходимые условия для выполнения Работником норм труда.

4.21.3. Численность штата Учреждения определять в соответствии с нормативами численности Работников, утвержденными Рескомом Профсоюза.

4.21.4. Повышение уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.21.5. Выплачивать материальную помощь Работникам Учреждения на течение к отпуску в соответствии с Положением, разрабатываемым по согласованию с Профкомом.

4.21.6. Перечень выплат, на которые начисляются премии, определяется Работодателем по согласованию с Профкомом и фиксируется в Положениях о премировании.

4.21.7. Возмещать работникам, направленным в служебную командировку:

- расходы по проезду до места командировки и обратно;
- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) в размере 700 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке.

- 21.8. Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за третью и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В экстренных случаях безотлагательно производить следующие выплаты:

- материальная помощь;
- внеплановый аванс;
- командировочные расходы;
- заработная плата при увольнении;
- выплаты по больничным листам.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5 Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его --в--->за~тией. а также сокращением численности и штата Работников, р а:: ■- аттгваются предварительно с участием Профкома.

5.2. Увольнение Работника, являющимся членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ производится только с предварительного согласия Профкома.

5.3. При сокращении численности или штата Учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.4. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со статьей ' "9 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается, для:

- лиц пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в Учреждении свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.5. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнения Работодатель создает совместно с Профкомом комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома (ст.218 ТК РФ).

6.2. Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, Работодатель обеспечивает выполнение своих обязанностей, предусмотренных статьями 212 ТК РФ, в том числе:

6.2.1. Проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных и периодических осмотров Работника при приеме на работу, а также периодических осмотров Работника в течение трудовой деятельности медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований работников, внеочередных осмотров (обследований). Положение о порядке и сроках проведения обязательных при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследований), прилагается к коллективному договору.

6.2.2. Разработано в месте с Профкомом и своевременное выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда:

- беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечение действия участия соответствующих органов Профсоюза в проведении расследования аварий и несчастных случаев на производстве;

- передачу в Профком копий всех актов о несчастном случае на производстве;

- информирование о производственном травматизме и несчастных случаях на производстве (ст.ст.210, 212 ТК РФ);

6.2.3. Обеспечение проведения инструктажа Работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.2.4. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью Работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и иных случаях, а также возмещение ущерба, причиненного семье погибшего на рабочем месте Работника, предусмотренных Федеральным законом от 24.07.1998г. №125-ФЗ «Об обязательном государственном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

6.2.5. Обучение Работника, получивших тяжелую травму на производстве, с их согласия, за счет средств Работодателя, новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие травмы не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается средний заработок по прежней работе, независимо от получения пенсии по инвалидности;

6.2.6. В случае гибели Работника, получения Работником тяжелой травмы на производстве Работодатель обеспечивает выплату дополнительного пособия Работнику или его семье (сверх выплат Фонда социального страхования) в размере одного оклада.

6.3. Работник обязуется:

- проходить обучение оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего - - сводите ля о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния : Б : его здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры : бс ледования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры : . ледования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных статьей 2 - ТК РФ и иными федеральными законами РФ.

6.4. С целью сохранения и укрепления здоровья работников, сокращения эгттков и потерь от заболеваемости Работодатель с учетом мнения Профкома с бязуется за счет своих средств обеспечить выполнение Плана санаторно- : с пэзительныхмероприятий.

План разрабатывается Работодателем по согласованию с Профкомом на основе д- ализа заболеваемости Работника.

6.5. Кроме услуг, предусмотренных по государственному обязательному : низальному и медицинскому страхованию, Работодатель берет на себя финансирование по заявлению Работника выплату работнику в связи с длительной более 2 месяцев болезнью Работника или членов его семьи в размере минимальной з ар зботной платы работника, но не более 4 месяцев.

6.5. 3. Обеспечивает государственное социальное страхование, пенсионное ;- ддхование, обязательное медицинское страхование Работников, регулярно и в

полном объеме вносит страховые взносы в размере, определенном законодательством в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

6.5.4. Передает бесплатно каждому Работнику по окончании календарного года копию сведений, представленных в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет Работника. Федеральный Закон от 01.04.1996 г. № 27 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе пенсионного страхования».

6.5.5. Выплачивать за счёт средств Работодателя ежемесячное денежное пособие в размере 100% установленного на день выплаты минимального размера оплаты труда, детям, потерявшим кормильца (Работника Учреждения) до достижения ими 18 лет, а в случае продолжения учёбы на дневных отделениях учреждений высшего и среднего профессионального образования - до 23 лет.

6.5.6. Не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров, производством инъекций нейролептиков и др.

6.5.7. Проводить расследование и учет несчастных случаев в Учреждении в соответствии с Федеральным Законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.5.8. Предоставлять уполномоченным лицам Профкома по контролю состояния и условий труда не менее 1 часа, оплачиваемых из расчета среднего заработка часов в месяц, для выполнения возложенных на них общественных : обязанностей по согласованному с Профкомом графику.

6.6. Совместно с Профкомом организовать контроль условий и охраны труда в л: др азделениях и выполнения соглашения по охране труда.

6.7. Профком имеет право беспрепятственно осуществлять контроль . в: е временности и полноты начисления и перечисления страховых взносов в Пенсионный фонд РФ в целом по Учреждению, а также по отдельным Работникам (с письменного согласия). Федеральный Закон от 24.07.2009г. №212-ФЗ «О .7 1=:? вых взносах в пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального /7? кования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного едсдилского страхования».

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Компенсировать Работнику 30% стоимости путевки на санаторно- - е лечение по медицинским показаниям.

' 2 Предоставить возможность прохождения медобслуживания. консультаций. ■ г в 'медицинских организациях в других местностях, если эти услуги не мгл ■: i: ан ы по месту жительства Работника.

” : Организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних ■ - _ : - • гв хтя Работников и членов их семей. Приобрести для детей Работников - ■: дние подарки, выделив на эти цели 5000 рублей за счет средств Работодателя.

7.4. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками Учреждения и членами их семей.

7.5. Профком:

- использует Учреждения культуры, спорта, отдыха, оздоровительно-культурных объектов для удовлетворения интересов и потребностей Работников Учреждения и членов их семей;

- осуществляет контроль своевременного перечисления работодателем средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди Работников и обеспечивает целевое их использование.

7.6. Указанные в настоящем разделе выплаты, льготы и компенсации ежегодно индексируются в размере не менее роста индекса цен на потребительские товары в Чеченской Республике по согласованию с Профкомом.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8. Профком обязуется:

8.1. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по :: вершенствованию систем оплаты труда.

8.2. Добиваться роста реальной заработной платы, и ее повышения.

8.3. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения г лзненного уровня Работника и членов их семей.

8.4. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о *тpуде*, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора. У: зиваться от Работодателя приостановки или отмены управленческих решений, z ротиворечащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам • : т.тективного договора, приятных локальных нормативных актов.

8.5. Осуществлять контроль соблюдения законодательства в области занятости, = -: сить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации тт : приятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

8.6. Осуществлять контроль выполнения мероприятий по повышению 3 2-тификации Работника Учреждения.

8.7. ". Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий тр;са на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения z мнения по охране труда.

8.8. Принимать участие в комиссии по охране труда.

9. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства об гг:-е труда Российской Федерации в Учреждении. При выявлении нарушений.

• р жающих жизни и здоровью Работника, требовать от Работодателя установления

• пленных нарушений и принятие неотложных мер для восстановления = - :=льных условий для работы.

8 10.Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда ■ :: р о вье Работников в Учреждении.

8.11. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

8.12. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, а также семье погибшего, умершего кормильца, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

8.13. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем графиков профилактических и периодических медицинских осмотров, и диспансеризации Работников Учреждения.

8.14. Обеспечить контроль соблюдения Работодателем социально - трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации настоящим коллективным договором.

8.15. Обеспечить контроль соблюдения прав Работников на обязательное социальное страхование.

8.16. Способствовать росту квалификации Работника.

8.17. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работника и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой.

8.18. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам.

8.19. Требовать через органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц Учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора.

8.20. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в регулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

9. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

9.1.1. Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, Соглашение, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законодательством порядке, условия Договора, трудовых договоров:

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором:

выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные локальными нормативными актами;

создавать условия для профессионального и личного роста Работников, с целью повышения мотивации производительного труда;

предоставлять Профсоюзам по их запросам информацию о численности и составе Работников Учреждения, системе оплаты труда, о минимальных размерах : ставок (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным

квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда Работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, о принятые государственными органами решения по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

информировать Профсоюзы о проектах и планах реализации текущие и перспективных программ в Учреждении, рассматривать предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;

знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной заботы за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;

обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд Работников в соответствии с требованиями действующих нормативных правовых актов;

осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их

устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям

9.1.2. Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим — у да, правила и инструкции по охране труда;

соблюдать трудовую дисциплину;
выполнять установленные нормы труда;
способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества оказываемых услуг, росту производительности труда;

обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, материалов на рабочих местах, бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

создавать и сохранять благоприятный морально-психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия, уважать права других Работников;

следовать требованиям этики в Учреждении, соблюдать Кодекс этики, • становленный Работодателем;

соблюдать нормы и требования по охране и безопасности труда, правила пожарной безопасности;

ставить в известность Работодателя об изменении персональных данных (паспортные данные, место регистрации, место фактического проживания, изменение семейного положения) в течение 10-ти дней с момента внесения соответствующих изменений;

при нарушении правил по охране и безопасности труда, приведшем к материальному ущербу, возмещать причиненный ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ;

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

9.2. Обязанности Работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- Определять необходимость и организовывать разнообразные формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации ? зботников Учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (статья 196 ТК РФ).

- Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения - зэотниками определенных видов деятельности, за счет средств Работодателя

- Обеспечивать условия для повышения квалификации педагогических : зэотников не реже чем один раз в три года согласно Федеральному закону от 1 декабря 2012 г

- Сохранять за Работником место работы (должность), среднюю заработную ■ _з ату по основному месту работы и, если Работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы р точные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, -- едусмотренных для лиц, направляемых на повышение квалификации.

9.3. Права Работника

9.3.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.

9.3.2. Требовать приведения в соответствие с санитарно-гигиеническими нормативами содержание и оснащение производственных и бытовых помещений.

9.3.3. Отказаться от выполнения работ на неисправном оборудовании или в условиях, когда возникает непосредственная опасность его жизни и здоровью. До устранения указанных факторов за Работником сохраняется место работы и средний заработок.

9.3.4. На отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков.

9.3.5. Внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в Учреждении, осуществление научной, творческой, исследовательской, экспериментальной деятельности, разработку и внедрение инноваций.

9.3.6. На сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы.

9.3.7. Защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики Работника.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами: в лице директора муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Курчалоевского муниципального района», представленный в лице Алиевой Хавы Майрбековны и представителя профсоюзного комитета муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Курчалоевского муниципального района» Эдилова Хусейна Хасейновича.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы :«спертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

10.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль выполнения обязательств по коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших - -стоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении

возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства

10.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю выполнения коллективного договора, соответствующими органами по труду.

10.6. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и года, и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников.

10.7. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

10.8. Профком договаривается с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

10.9. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников на период действия коллективного договора Учреждения, соблюдаются прежние нормы.

10.10. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

МУ «Отдел культуры Курчалоевского муниципального района»
Муниципальное бюджетное учреждение
«РАЙОННЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ
КУРЧАЛОЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»
(МБУ «РДК Курчалоевского муниципального района»)

МУ «Курчалойн муниципальни к!оштан культурин отдел»
Муниципальни бюджетни учреждено
«КУРЧАЛОЙН МУНИЦИПАЛЬНИ КЮШТАН КУЛЬТУРИН Ц1А»
(МБУ «Курчалойн муниципальни к!оштан КЦ1»)

ПРОТОКОЛ

г. Курчалой

► бшого собрания работников

Председательствующий - Эдилов Хусейн Хасейнович. Секретарь - Билалов Аслан Мухатдиевич.

Количество работников: 32 человек

Присутствовали: 24 человек (приложение № 1)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Утверждение коллективного договора муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Курчалоевского муниципального района».

1. СЛУШАЛИ: Эдилова Хусейна Хасейновича, председателя профкома о проведенных мероприятиях о принятии коллективного договора.

Эдилов Х.Х.: Работа по подписанию нового коллективного договора велась систематически. В начале сентября по приказу от 5 2021 г. № в учреждении была создана комиссия в составе Гастиевой Жансари Мовсуровны, Ахматхановой Асет Амхадовны, Эдилова Хусейна Хасейновича. Комиссия изучила все предложения и рекомендации коллектива по для внесения в коллективный договор. Спорных вопросов нет. Коллективный договор был представлен коллективу для ознакомления (срок 1 месяц). С текстом коллективного договора и приложениями к нему можно было ознакомиться в общем отделе. Никаких замечаний не поступало. Хочется отметить, что комиссия поработала добросовестно.

ВЫСТУПИЛИ:

.аева Зухра Руслановна заведующая культурно-досугового отдела - Я ознакомилась с текстом коллективного договора и приложениями к нему. Особенно тщательно я просмотрела «Правила внутреннего трудового распорядка». Считаю, что все вопросы учтены.

Следующим выступил: Ломалиева Айшат Айндиевна заведующий хозяйством - в ■Соглашение по охране труда» внесено максимум необходимого. Работа проведена большая.

РЕШИЛИ: (ПОСТАНОВИЛИ)

Утвердить новую редакцию коллективного договора на 2021-2024 годы.


Председательствующий



(Подпись)

Эдилов Х.Х.

Секретарь



(Подпись)

Билалов А.М.