

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель комитета
по культуре администрации
муниципального образования
город Новотроицк»

Т.А. Годунова

2026 г.

Государственное
казенное учреждение
"Кадровый центр
Оренбургской области"
Центр занятости населения
г. Новотроицка

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Зарегистрирован
22.05.2026 № 14200001/2628

Основной документ
на 14 листах
Приложения
на _____ листах

инспектор

Годунова Е.Е.

«УТВЕРЖДЕНО»

на общем собрании
МАУК «ЦБС муниципального
образования город Новотроицк»

от «17» марта 2026 г.

Протокол № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система
муниципального образования город Новотроицк»
на период с «22» мая 2026 г. по «21» мая 2029 г.

I. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: администрация муниципального автономного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система муниципального образования город Новотроицк» в лице директора Рябовой Ю.В. (именуемый далее «Работодатель») и работники муниципального автономного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система муниципального образования город Новотроицк» в лице председателя профсоюзного комитета Карташовой С.П. (далее – «Работники»), при совместном упоминании именуемые «Стороны».

1.3. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного Договора.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников учреждения независимо от их принадлежности к профсоюзу.

1.5. Настоящий Договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

Профсоюзный комитет муниципального автономного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система муниципального образования город Новотроицк» обязуется содействовать эффективной работе муниципального автономного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система

муниципального образования город Новотроицк» присущими профсоюзам методами и средствами.

1.6. Ни одна из Сторон настоящего Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

В течение срока действия настоящего Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

1.7. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем под роспись до сведения всех работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Действие коллективного договора:

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами – «22» мая 2026 года и действует до «21» мая 2029 года.

По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны обязуются предъявлять Договор по требованию сотрудников и знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих на работу до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.10. Стороны договорились, что для реализации Договора работники, являющиеся членами профсоюза, по личному заявлению уплачивают солидарный взнос на счёт профкома в размере 1% от заработной платы.

II. Предмет Договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем Работникам муниципального автономного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система муниципального образования город Новотроицк».

2.2. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников муниципального автономного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система муниципального образования город Новотроицк».

III. Трудовой договор. Занятость и условия высвобождения работников

3.1. Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый или определённый срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьями 58,59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.2. При заключении трудового договора Сторонами может устанавливаться испытательный срок с целью проверки соответствия деловых качеств работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать 3 месяца.

Для отдельных категорий работников, перечисленных в статье 70 Трудового Кодекса Российской Федерации, испытательный срок не устанавливается.

3.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.4. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ.

3.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), ликвидацией, а так же сокращением численности штата, рассматриваются с участием профсоюзного комитета муниципального автономного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система муниципального образования город Новотроицк».

3.6. Расторжение работодателем трудового договора (контракта) с работником в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с работником, являющимся членом профессионального союза, производится только с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьёй 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.7. Работодатель обязуется:

- не позднее, чем за два месяца предоставлять в профком библиотечных работников проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, планы-графики высвобождения работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве;

- не позднее, чем за 2 месяца предоставлять соответствующую информацию о возможном массовом высвобождении работников органам службы занятости;

- предупреждать под роспись работника об увольнении в связи с сокращением его должности не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ);

3.8. Стороны договорились предоставлять при сокращении численности или штата работников муниципального автономного учреждения культуры «ЦБС муниципального образования город Новотроицк» преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренной статьёй 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации:

- работникам предпенсионного возраста (не менее пяти лет до пенсии),

за исключением факта полной ликвидации МАУК «ЦБС муниципального образования город Новотроицк».

3.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

IV. Трудовые отношения, профессиональная подготовка и переподготовка кадров

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Проводить последовательную и целенаправленную работу по совершенствованию системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадрового состава ЦБС.

4.1.2. При направлении сотрудников на повышение квалификации или на прохождение профессиональной переподготовки по решению оценочной комиссии работнику могут быть начислены выплаты стимулирующего характера.

4.1.3. Оплата учебного отпуска производится за 3 (три) рабочих дня до начала отпуска на основании справки-вызова, выданной учебным заведением. В течение 3 (трех) рабочих дней по окончании учебного отпуска работник предоставляет справку-подтверждение. При отсутствии справки-подтверждения, выданной учебным заведением, подтверждающей успешное прохождение промежуточной и/или итоговой аттестации, компенсация за учебный отпуск удерживается без заявления работника.

4.1.4. Соблюдать и исполнять гарантии и компенсации в отношении работников, которые совмещают работу с получением первого высшего библиотечного образования (ст. 177 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Знакомить вновь принятого работника с локальными нормативными актами, принятыми в учреждении (должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, коллективным договором и т.д.).

4.2.2. Осуществлять прием на работу в соответствии с квалификацией работников.

4.2.3. При назначении работников на другую должность, изменении категории руководствоваться результатами аттестации.

4.3. Работники обязуются:

4.3.1. Своевременно и добросовестно выполнять должностные обязанности.

4.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.3.3. Выполнять плановые показатели.

4.3.4. Способствовать сохранности имущества.

4.4. Обязанности сторон:

4.4.1. Обе стороны берут на себя обязательства с полной ответственностью прилагать все усилия и принимать все необходимые меры для обеспечения физической сохранности хранящихся в библиотеке культурных и материальных ценностей, обеспечения безопасности работников, пользователей и библиотечных фондов. В том числе заключать договоры об индивидуальной ответственности и о коллективной ответственности с каждым работником.

V. Рабочее время. Время отдыха

Стороны договорились, что:

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников муниципального автономного учреждения культуры «ЦБС муниципального образования город Новотроицк» не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Режим рабочего времени – время начала и окончания ежедневной работы, перерыв для отдыха и питания – определяется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального автономного учреждения культуры «ЦБС муниципального образования город Новотроицк», утверждёнными Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.3. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, определенными графиком работы.

5.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора с учетом мнения профсоюзного комитета и с письменного согласия работника (ст. 113 Трудового Кодекса РФ).

5.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день: либо оплачивается не менее чем в двойном размере, либо компенсируется отгулами по согласованию сторон между работником и работодателем (ст. 153 ТК РФ).

Если вместо двойной оплаты работник выбрал отгул, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). Уменьшение приходится на конец рабочего дня.

5.7. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.8. Время и очередность предоставления ежегодных отпусков определяются графиками отпусков.

Графики отпусков на следующий год разрабатываются в библиотеках МАУК «ЦБС муниципального образования город Новотроицк» до 5 декабря, утверждаются зав. структурными подразделениями, зав. библиотеками, директором МАУК «ЦБС муниципального образования город Новотроицк» с учетом мнения профсоюзного

комитета. Графики отпусков составляются с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам производства.

5.9. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.10. Ежегодный отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была выплачена отпускная сумма. В этом случае отпуск начинается со дня, следующего за днем выплаты отпускной суммы.

5.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.12. Руководящему составу, всем библиотечным специалистам МАУК «ЦБС муниципального образования город Новотроицк» установить дополнительные дни к отпуску, в зависимости от непрерывного стажа работы в МАУК «ЦБС муниципального образования город Новотроицк»:

- при стаже 3 года – 4 календарных дня;
- при стаже 5 лет – 7 календарных дней;
- при стаже 10 лет – 10 календарных дней;
- при стаже 15 лет – 12 календарных дней;
- при стаже 20 лет – 14 календарных дней.

Перенос ежегодного дополнительного отпуска возможен, если его предоставление в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы (при согласии работника) (Письмо Минтруда России от 29.03.2022 № 14-2/ООГ-1987).

В случае увольнения работника по собственному желанию работодатель вправе произвести удержание за использованные, но не отработанные дни ежегодного оплачиваемого отпуска из суммы всех выплат, причитающихся работнику при увольнении (ст. 137 ТК РФ). Общий размер удержаний не должен превышать 20% (ст. 138 ТК РФ).

5.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работодателем только по письменному заявлению работника.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ), если это не противоречит интересам производства.

5.15. По согласованию с администрацией женщины, имеющие детей до 16 лет, в период, когда позволяют производственные условия, в течение года могут брать отпуск в размере 2-х недель без сохранения заработной платы.

5.16. Работодатель на основании письменного заявления работника может предоставлять сотрудникам кратковременные отпуска с сохранением заработной платы при наличии экономии фонда заработной платы в случаях:

- 2 календарных дня - заключение брака, смерть близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери), родителям при бракосочетании детей;
- 1 календарный день - переезд на новое место жительства (*смена адреса*), проводы в армию сына, родителям, дети которых идут в 1 класс или на последний звонок.

5.17. Время обеденного перерыва и его продолжительность устанавливается правилами внутреннего распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 Трудового Кодекса РФ), в связи со спецификой того или иного подразделения.

5.18. Перерывы для кратковременного отдыха предоставляются для работников, трудовая деятельность которых связана с использованием персональных компьютеров. В случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с ПК (набор текстов, ввод данных и т.п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с ПК, рекомендуется организация перерывов на 10-15 мин. через каждые 45-60 мин. работы (приложение 7 к СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118). При этом работник не покидает производственного помещения.

Для других работников в течение ежедневной работы, если это не препятствует производственному процессу, предоставляется два 10-ти минутных перерыва. Перерывы включаются в рабочее время.

5.19. Для сотрудников, которые периодически привлекаются к недельному дежурству на дому в вечернее, ночное время и в выходные дни в связи с постановкой библиотеки на пульт централизованной охраны, предоставляется дополнительно пять часов отдыха за каждую неделю дежурства.

Вызов сотрудника во время дежурства на дому в библиотеку компенсируется предоставлением ему временем отдыха, равного времени, с момента вызова дежурного и до возвращения его домой. Вызов в ночные часы (с 22:00 до 06:00 часов) компенсируется сотруднику в двойном размере времени.

К дежурству на дому не привлекаются беременные женщины и одинокие матери, проживающие отдельно и воспитывающие детей до 7 лет и работники, проживающие за пределами города Новотроицка.

5.20. Стороны договорились в целях улучшения санитарного состояния помещений, рабочих мест и фондов библиотеки проводить единый санитарный день, приходящийся на последний четверг каждого месяца. Режим работы сотрудников в санитарный день устанавливается в одну смену с 09:00 до 18:00. Обслуживание пользователей в санитарный день не осуществляется.

VI. Оплата труда

6.1. Для оплаты труда работников применяется система фиксированных окладов. Размер заработной платы зависит от должностного оклада работника,

повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.2. Система оплаты труда, размеры должностных окладов, формы материального поощрения Работников устанавливаются Работодателем в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, согласованного с Учредителем. Размеры стимулирующих выплат по итогам работы за определённый период времени (месяц, квартал, год) устанавливаются работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.3. Заработная плата выплачивается в полном размере в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, не реже чем за каждые полмесяца: за первую половину месяца (аванс) выплачивается не позднее 15-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – не позднее 30-го числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Стороны договорились, что Работодатель на основании письменного заявления работника, по согласованию с местным комитетом профсоюза, при наличии финансовых средств из фонда оплаты труда или внебюджетных источников, может оказывать материальную помощь работникам МАУК «ЦБС муниципального образования город Новотроицк» в следующих случаях:

- юбилейной даты самого Работника (50, 55, 60, 65 лет и каждые последующие 5 лет) при условии, что Работник проработал в Учреждении не менее пяти лет. Выплата производится в размере должностного оклада.
- В случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети, родные братья и сёстры) и
- при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при условии, что Работник проработал в Учреждении не менее 5 лет) размер материальной помощи определяет Работодатель. Максимальный размер выплаты не может превышать основного оклада работника.

6.5. Кроме того, Работникам выплачивается материальная помощь за счёт средств профсоюзного комитета при наличии денежных средств у профсоюзного комитета в индивидуальном определённом размере в случаях тяжёлых жизненных ситуаций.

VII. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Провести в учреждении специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В

состав комиссии по оценке рабочих мест в обязательном порядке включать членов профкома - представительного органа работников и комиссии по охране труда.

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

7.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

7.1.5. Обеспечивать работников учреждения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

7.1.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.9. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома - представительного органа работников колледжа (ст. 212 ТК РФ).

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

7.1.11. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.1.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.14. Принимать 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 (ст. 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».

7.1.15. Организовывать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников при наличии финансирования.

7.1.16. Содействовать дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», согласно изменениям в «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019), Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ):

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом 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.

7.2. Работник в области охраны труда обязан:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3. Работодатель имеет право:

7.3.1. В случае временного закрытия подразделений МАУК «ЦБС муниципального образования город Новотроицк» по техническим причинам или ухудшения санитарно-гигиенических норм по согласованию с профкомом и с письменного согласия работника принимает меры для использования высвобождающихся работников на других участках (с сохранением оплаты труда в размере не ниже имевшейся зарплаты на основном месте работы).

7.4. Работодатель несет в установленном законодательством порядке материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.5. Стороны договорились, что в случаях нарушения санитарно-гигиенических норм (отсутствие воды в течение рабочего дня); несоответствия нормативной температуры (в зимний и летний период) и невозможности использовать работника на других участках работы, в Учреждении может применяться сокращенное рабочее время с составлением гибкого графика работы в подразделениях МАУК «ЦБС муниципального образования город Новотроицк». Уменьшение рабочего времени менее чем до 4-х часов в день или 20 часов в неделю не допускается.

VIII. Социальные гарантии и льготы

8.1. Работодатель гарантирует предоставление учебного отпуска с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с получением первого высшего библиотечного образования или первого высшего педагогического образования.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что

9.1. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.4. Работодатель предоставляет профсоюзным активистам, не освобождённым от основной работы, необходимое время для выполнения общественных работ в интересах коллектива.

9.5. Профком контролирует соблюдение работодателем трудового законодательства РФ, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора, правил по охране труда и других нормативных актов и внутренних документов муниципального автономного учреждения культуры «ЦБС муниципального образования город Новотроицк».

9.6. Работодатель рассматривает предложение профкома о наложении дисциплинарных взысканий к работникам, нарушающим законодательство РФ, коллективный договор, локальные нормативные акты муниципального автономного учреждения культуры «ЦБС муниципального образования город Новотроицк» и в недельный срок после получения предложения профкома сообщает ему о принятых мерах.

9.7. Работодатель рассматривает письменные представления профкома об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, коллективного договора, локальных нормативных актов муниципального автономного учреждения культуры «ЦБС муниципального образования город Новотроицк» и в течение недельного срока после получения письменного представления профкома работодатель сообщает о результатах рассмотрения.

9.8. Работодатель содействует деятельности профкома, создает необходимые условия для его работы и для ведения культурной и спортивно-оздоровительной работы среди работников муниципального автономного учреждения культуры «ЦБС муниципального образования город Новотроицк» и членов их семей.

9.9. Профком по согласованию с работодателем вправе проводить опросы работников с целью выяснения коллективного мнения по вопросам управления муниципальным автономным учреждением культуры «ЦБС муниципального образования город Новотроицк», экономической, финансовой, кадровой и социальной политики администрации.

Х. Разрешение споров

10.1. Директор МАУК «ЦБС муниципального образования город Новотроицк» и профком пришли к взаимной договоренности о том, что в случае возникновения спора или принятия одной из сторон решения по вопросу, отнесенному к совместной компетенции, с нарушением установленного на предприятии порядка в течение 7 календарных дней, после выдвижения претензии одной из сторон, проводятся взаимные консультации. Результаты консультаций оформляются протоколом. В случае недостижения взаимоприемлемого решения спор разрешается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

10.2. Принятые на всех этапах решения не должны противоречить действующему законодательству о труде и настоящему коллективному договору.

10.3. Принятие настоящей процедуры урегулирования разногласия не лишает работника права разрешать спор в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.4. Стороны согласны осуществлять переговоры по заключению нового коллективного договора или по поводу исполнения настоящего договора на основе принципов социального партнерства, перечисленных в статье 24 ТК РФ. Кроме того, стороны обязуются вести дальнейшие коллективные переговоры на основе доброй воли. Следовательно, следующие нарушения принципа доброй воли будут считаться нарушением настоящего договора:

- необеспечение другой Стороны переговоров или коллективного трудового спора информацией, необходимой этой Стороне для участия в споре, в том числе полной информации, касающейся любых фактов и обстоятельств, на которые ссылается первая Сторона;
- сообщение заведомо ложных сведений, касающихся коллективных переговоров или коллективного трудового спора;
- уклонение от аргументированного ответа на предложение другой Стороны течение более двух рабочих дней, а также предложение к обсуждению вопросов ранее уже обсуждавшихся в течение переговоров по заключению настоящего коллективного договора, по которым уже достигнуто согласие между обеими Сторонами;
- непредоставление Стороной своих представителей, обладающих всеми необходимыми полномочиями для участия в переговорах, разрешении коллективных трудовых споров и заключении от имени данной Стороны коллективного договора;
- осуществление любых действий, которые могут подорвать процесс переговоров или подорвать авторитет представителей другой Стороны, в том числе запугивание, иные виды давления на этих представителей;
- любые нарушения трудового законодательства, связанные с проведением коллективных переговоров и осуществлением коллективных трудовых споров.

XI. Заключительные положения.

11.1. Настоящий Договор заключён сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

11.2. Настоящий Договор может быть продлён, изменён, дополнен только по взаимной договорённости Сторон.

Толкование Договора и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется Сторонами по взаимной договорённости.

Дополнения и изменения в Договор оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью, доводятся до сведения Работников.

11.3. Любая из Сторон настоящего Договора имеет право выйти с инициативой продления срока действия Договора или о принятии нового не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия Договора.

Сторона, получившая соответствующее письменное уведомление, обязана в семидневный срок начать переговоры.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения и органа управления муниципальным автономным учреждением культуры «ЦБС муниципального образования город Новотроицк», расторжения трудового договора с руководством учреждения.

11.5. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется подписавшими его сторонами. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

11.6. На конференции трудового коллектива муниципального автономного учреждения культуры «ЦБС муниципального образования город Новотроицк» Работодатель и профком докладывает о выполнении принятых обязательств коллективного договора за год.


11.7. В период действия настоящего договора при условии его выполнения профком обязуется не выступать организатором забастовки, бойкота, пикетирования и других действий, направленных на приостановку работы.

11.8. Работодатель и профком обязуются размножить текст коллективного договора и в месячный срок со дня подписания и довести его до сведения каждого работника.

11.9. Настоящий Договор составлен в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один для органа, осуществляющего уведомительную регистрацию договора – отдела социального партнёрства ГКУ «ЦЗН г. Новотроицка».

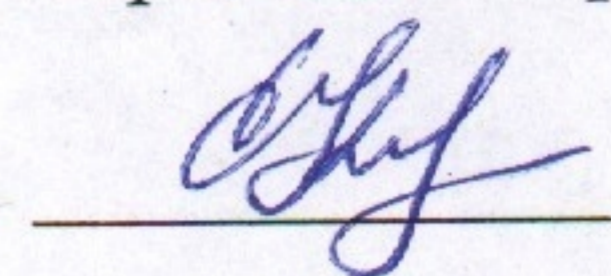
От Работодателя:

Директор муниципального автономного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система муниципального образования город Новотроицк»

Ю.В. Рябова

От Работников:

Председатель профкома муниципального автономного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система муниципального образования город Новотроицк»

 С. П. Карташова