

Муниципальное учреждение культуры
“Центральная районная межпоселенческая библиотека
Касимовского муниципального района”

От работодателя:

Директор Муниципального учреждения культуры “Центральная районная межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района” И.Л. Шошина
« 7 » августа 2015г.

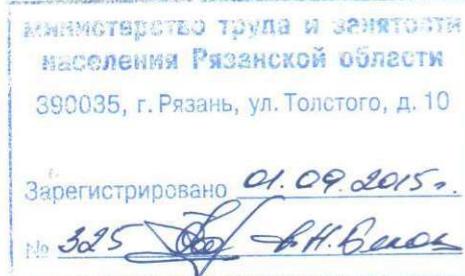


От работников:

Председатель профсоюзного комитета
И.Н. Артемова
« 7 » августа 2015г.

Коллективный договор

на 2015 - 2018 годы



г. Касимов

2015 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении культуры "Центральная районная межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района".

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального учреждения культуры "Центральная районная межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района", и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Директор Муниципального учреждения культуры "Центральная районная межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района", именуемый далее «работодатель» - Шошина И.Л. и работники "ЦРМБ Касимовского муниципального района" в лице председателя первичного профсоюзного комитета Артемовой И.Н.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального учреждения культуры "Центральная районная межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района":

- членов профсоюза работников "ЦРМБ Касимовского муниципального района";
- работников "ЦРМБ Касимовского муниципального района", не являющихся членами профсоюза, ежемесячно уплачивающих на счет профкома денежные средства в размере 1% от заработной платы;

(заявление работника, не являющегося членом профсоюза является документом, уполномочивающим профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам регулирования социально-трудовых отношений (ст.30, 377 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и сохраняет своё действие в случае структурных изменений.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действия которых распространяются на организацию, являются недействительными.

1.8. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками.

1.9. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе с пенсионерами и, в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ (распоряжение) о приёме на работу объявляется работнику под расписку (в течение 3-х дней).

1.10. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи, исключение составляет ликвидация учреждения.

1.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Раздел II. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распространения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую по квалификации и состоянию здоровья.

2.5. Расторжение работодателем трудового договора с работником по п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

2.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по причине сокращения численности или штата, предоставляется свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка работника.

2.7. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.8. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службу занятости представляется не менее чем за три месяца.

Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 60 календарных дней.

2.10. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет, другими лицами, воспитывающими указанных, детей без матери). За исключением случаев предусмотренных

Трудовым кодексом РФ.

2.11. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов, лица, проработавшие в организации 10 лет и более, должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 3 месяца.

Раздел III. Рабочее время

3.1. Для работников устанавливается не более чем 40-часовая рабочая неделя.

3.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.3. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих, неотложных вопросов.

К дежурству могут привлекаться только работники по списку, согласованному с профкомом.

Компенсация за дежурство в выходные и праздничные дни производится путем оплаты не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 2 часа и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели, накануне наступающего Нового года, 23 февраля и 8-го марта рабочий день сокращается на 4 часа.

3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день, или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- в день рождения работников рабочий день сокращается на 4 часа;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Раздел IV. Время отдыха

- 4.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым с учетом мнения директора Муниципального учреждения культуры "Центральная районная межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района" и профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

- Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 Трудового кодекса РФ.

- 4.2. Стороны договорились установить и оплачивать за счёт средств на оплату труда, дополнительные отпуска за выслугу лет работникам "ЦРМБ Касимовского муниципального района" сверх установленных законодательством в зависимости от стажа работы в культуре:

- от 3 лет - 2 календарных дня;
- от 5 до 10 лет - 4 календарных дней;
- свыше 10 лет - 6 календарных дней;
- свыше 20 лет - 8 календарных дней.

4.3. Стороны пришли к соглашению, что работники имеют право на получение краткосрочного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 день;
- с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим инвалидам - 2 дня;
- не освобожденному председателю профкома - 3 дня.

4.4. По заявлению работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случаях установленных Трудовым кодексом РФ.

Раздел V. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников "ЦРМБ Касимовского муниципального района" на здоровье и безопасные условия труда.

5.2. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

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

5.4. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов.

5.5. Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ работников от прохождения обязательного медицинского осмотра (диспансеризации), курение и распитие спиртных напитков в помещениях учреждений культуры.

5.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

За нарушение работниками требований по охране труда предусматривается дисциплинарная ответственность.

5.8. Способствовать обеспечению медицинскими аптечками с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи пострадавшим во всех структурных подразделениях.

5.9. Представлять работникам, непосредственно занятым работой на персональных компьютерах, перерывы для отдыха на 10 минут через каждый час работы.

5.10. В целях защиты работающих от возможного перегревания при температуре воздуха на рабочих местах выше допустимых величин 28,5 °С, Муниципальное учреждение культуры "Центральная районная межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района" сокращает время пребывания на рабочих местах в соответствии с таблицей №1, Санитарных правил и норм СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 01 октября 1996 г №21.

5.11. В случае гибели сотрудника на работе при наличии вины администрации, работодатель за счет средств администрации выплачивает членам семьи погибшего единовременное пособие сверх установленного действующим законодательством в размере трехмесячного заработка сотрудника.

Раздел VI. Социальные гарантии

6.1. Оказание разовой материальной помощи работникам, оказывается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.2. Частичная оплата операций и дорогостоящих лекарственных препаратов при предоставлении соответствующих документов при наличии ходатайства профсоюзного комитета, исходя из финансовых возможностей организации.

6.3. Выделение транспортных средств работникам для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с профсоюзным комитетом.

6.4. Работодатель обязуется выплачивать в связи с длительной (более 4-х месяцев) болезнью работника единовременное пособие в размере оклада работника.

Раздел VII. Оплата труда

7.1. Оплата труда работникам производится в соответствии с действующим законодательством РФ и нормативно правовыми актами органов государственной власти и органов местного самоуправления.

7.2. При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, командировка и т.д.) без освобождения от своей основной работы производится доплата с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы по приказу руководителя.

7.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, в установленные сроки, 6 и 21.

7.4. Работникам могут производиться единовременные выплаты в связи с государственными и профессиональными праздничными датами до 2-х должностных окладов.

7.5. При командировках сохраняется заработная плата.

Раздел VIII. Порядок контроля за выполнением коллективного договора, внесение дополнений и изменений

8. Стороны договорились:

8.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

8.2. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим Законодательством.

8.3. Работодатель и профсоюзный комитет, отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников организации.

Раздел XI. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзной организации.

9.2. Признать в соответствии с решением собрания работников организации профсоюзный комитет представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников организации.

9.3. Члены профсоюза уплачивают профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы через бухгалтерию. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере 1% от заработной платы ежемесячно в соответствии со ст. 28 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», имеют право на защиту своих интересов со стороны профсоюзного комитета организации (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой

Прошито и пронумеровано
7 (семь) листов

Директор ЦРМБ
Касимовского
муниципального
района

И.Л. Шопин





**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Толстого, д. 10, Рязань, 390035, тел./факс (4912) 24-04-83 / 24-01-68
E-mail: mintrud@mintrud.ryazan.ru
ОКПО 12178648, ОГРН 1136234001914, ИНН 6234113177

02.10.2015 № ДТ/23-4268

На № _____ от _____

Директору Муниципального учреждения
культуры «Центральная районная
межпоселенческая библиотека
Касимовского муниципального района»

И.Л. ШОШИНОЙ

Представителю работников

И.Н. АРТЕМОВОЙ

ул. Карла Маркса, д. 10а, г. Касимов,
Рязанская область, 391300

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Министерство труда и занятости населения Рязанской области сообщает, что дополнительное соглашение от 25.09.2015 о внесении изменений в коллективный договор Муниципального учреждения культуры «Центральная районная межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района» (далее – дополнительное соглашение)

(полное наименование коллективного договора, соглашения)
зарегистрировано 2 октября 2015 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер 356.

При регистрации дополнительного соглашения условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель министра

А.А. Четоркин

**Дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор
Муниципального учреждения культуры “Центральная районная
межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района”**

25.09.2015г.

г. Касимов

Муниципальное учреждение культуры “Центральная районная межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района” в лице директора Шошиной Ирины Леонардовны, действующего на основании Устава, именуемый «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников Муниципального учреждения культуры “Центральная районная межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района”, в лице представителя трудового коллектива Артемовой Ирины Николаевны, именуемый в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в целях регулирования трудовых отношений, в соответствии с трудовым законодательством РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в коллективный договор следующие изменения:

1.1. Пункт 1.4 раздела «Общие положения» коллективного договора изложить в следующей редакции «Действие коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального учреждения культуры “Центральная районная межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района”.

1.2. Пункт 7.2. раздела 7 «Оплата труда» коллективного договора изложить в следующей редакции «При совмещении профессий (должностей), расширении зон 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 содержания и (или) объема дополнительной работы».

2. Все остальные положения коллективного договора Муниципального учреждения культуры “Центральная районная межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района” остаются неизменными и обязательными для исполнения.

3. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора Муниципального учреждения культуры “Центральная районная межпоселенческая библиотека Касимовского муниципального района” №325 от 01.09.2015г.

4. Настоящее дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

Подписи сторон:

Директор “ЦРМБ Касимовского
муниципального района”

Представитель трудового коллектива,
заведующая методическим отделом



И.Л. Шошина

И.Н Артемова

Управление труда и занятости
населения Рязанской области
390035, г. Рязань, ул. Толстого, д. 10

Зарегистрировано 02.10.15

№ 356 *Сист. Р.А.*