

Коллективный договор №1

Муниципального казенного учреждения культуры

**« Межпоселенческая централизованная библиотечная система
Никольского муниципального района»**

на период с 01.01.2012 по 01.01.2015 года

От работодателя:

Директор МКУК « МЦБС»

И.В. Корепина

01.01.2012 г.

Согласовано:

Зав. отделом по делам культуры

Е. Г. Щепелина

От работников:

**Председатель Совета
трудового коллектива**

И.С. Больщакова

01.01.2012 г.

Департамент труда и занятости населения
Вологодской области

Управление труда
160035, г. Вологда, ул. Зосимовская, 18
Тел./факс: (8172) 72-35-68

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
коллективного договора проведена

« 12 » 03 2012 г.
за № 1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное казенное учреждение культуры «Межпоселенческая централизованная библиотечная система Никольского муниципального района», именуемым далее «Работодатель», в лице директора Корепиной Ирины Васильевны, и работники организации в лице председателя Совета трудового коллектива Большаковой Ирины Сергеевны, Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно- бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников организации. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.4. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.6. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и

вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

2.7. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

2.8. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Совета трудового коллектива.

3.2. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организаций, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 (не менее чем за два) месяца, представлять Совету трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников организации имеют лица в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

3.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лица, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускаются.

3.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

3.7. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка утвержденными работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в количестве 40 часов в неделю.

4.3. Изменение режима рабочего дня и отдыха производить по согласованию с Советом трудового коллектива приказом по учреждению, предупредив работников об этом не позднее, чем за месяц.

4.4. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

4.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час – для всех работников;

- на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей – инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

4.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.8. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (см. ст. 122 ТК РФ).

4.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.11. В организации предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством РФ.

1. Руководители учреждения – 8 календарных дней.

2. Зав. отделами и работники отдела обслуживания ЦРБ и ДО за работу по скользящему графику и ненормированный рабочий день – 5 календарных дней

3. Специалисты ЦРБ и работники сельских библиотек -3 календарных дня.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, суммируются с минимальным отпуском 28 календарных

дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ.

4.12. Компенсация при увольнении за неиспользование дополнительных отпусков не выплачивается.

4.13. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам – 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

- работникам, совмещающим работу с учебой по профессии 1 день в месяц;

4.14. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника – 2 дня
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 день
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день
- для проводов детей в армию – 1 день
- в связи с бракосочетанием детей работника – 2 дня
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 1 день
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 1 день
- для участия в похоронах родных и близких – 2 дня

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда в учреждении устанавливается на основании Положения об оплате труда работников МКУК «МЦБС», утвержденного приказом заведующего отделом по делам культуры .

5.2. Заработная плата выплачивается 13 и 27 числа каждого месяца и перечисляются по заявлению работников на их индивидуальные счета в банках и банкоматах.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.4. Постоянно осуществлять эффективные меры по созданию нормальных санитарно-гигиенических условий работы, предотвращению профессиональных заболеваний:

- проводить необходимый ремонт и реконструкцию производственных помещений в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, техники безопасности;
- обеспечивать в них нормальный световой, температурный и воздушный режим;
- регулярно производить замеры сопротивления, заземления, изоляции проводов;
- обеспечивать работников первичными средствами пожаротушения.

- 6.5. Своевременно и бесплатно выдавать работникам библиотеки канцтовары, моющие и дезинфицирующие средства.
- 6.6. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами, работниками требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины.
- 6.7. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1 Работодатель обязуется:

- заключить договор обязательного медицинского страхования работающих в учреждении;
- обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работником учреждения один раз в год диспансеризации;
- способствовать улучшению жилищных условий работников библиотеки: выходить по данным вопросам с ходатайством в высшие органы.

8.2. Обязательства совета трудового коллектива:

- осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно – массовых и спортивно – оздоровительной работы;
- совместно с Работодателем проводит мероприятия, посвященные Новому году, Дню пожилых людей, Дню защитников Отечества, 8 марта, Дню библиотек с использованием средств профсоюзной организации и средств библиотеки;
- ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за хорошие показатели в труде, присвоении почетных званий;
- организовывать посещение больных работников, ветеранов труда;
- проводить культурно – массовую работу в коллективе, совместно с

Работодателем заниматься вопросами проведения торжественных и юбилейных мероприятий;

- организовывать коллективные выезды и выходы работников в Дома культуры, музеи для просмотра спектаклей, концертов, посещение художественных выставок и других мероприятий;
- оказывать материальную помощь работникам, пенсионерам, состоящим в профсоюзе, за счет средств профсоюзной организации в связи с трудным материальным положением, в случае болезни и т.д.
- поздравлять работников учреждения с юбилейными днями рождений, производить материальное вознаграждение в связи с памятными датами;
- ходатайствовать перед работодателем о предоставлении работникам организации, нуждающимся в санитарно – курортном лечении или отдыхе, и их детям возможности приобретения путевок за счет средств организации.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. При структурной перестройке производства, необходимо приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.9. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.10. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

етый коллективом работников, привлекающим к работе в коллективах, для выполнения общеизвестных функций музея, для просмотра выставок, для изучения предметов из коллекции музея, для изучения памятников археологии и истории, для изучения памятников природы и т.д.

Все это предполагает необходимость привлечения к работе в коллективах любых лиц, не имеющих специальных образований и имеющих возможность и желание заниматься работой в музее.

Для этого необходимо создать условия для привлечения к работе в музее любых лиц, способных выполнять определенные виды деятельности в музее, а также создать условия для привлечения к работе в музее лиц, имеющих специальные образования и имеющих возможность заниматься работой в музее.

Однако для привлечения к работе в музее лиц, не имеющих специальных образований, необходимо создать условия для привлечения к работе в музее лиц, имеющих специальные образования и имеющих возможность заниматься работой в музее.

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты подписания его сторонами и действует в течение трех лет с момента подписания, если стороны не изложат в устной форме желание прекратить действие договора.

Договор на срок не более трех лет может быть продлен на новый срок в случае необходимости, если стороны не изложат в устной форме желание прекратить действие договора.

9.2. Изменение и дополнение коллективного договора, действие производится по решению соглашения между законодательством РФ и его заменением.

9.3. Для регулирования рабочих в ходе выполнения коллективного договора стороны должны привлечь к консультации: профсоюзы, работодателей, профсоюзные организации, представители профсоюзов, проводить консультации, формировать рабочие группы по рабочим вопросам.

В данном документе



принято первоначально
согласно
статьи

Директор колледжа
и (Ч. В. Корешко)