

"Зарегистрирован" _____
Регистрационный № _____
Председатель Калтасинской
районной организации
Башкортостана Российского
профсоюза работников культуры

_____/Васильева Т.Ю./
«20» августа 2015г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом Муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая центральная районная библиотека» МР Калтасинский район РБ.

Принят на собрании трудового коллектива
«20» августа 2015г.



Администрацией МБУК «МЦРБ» МР Калтасинский район РБ. Именуемая в дальнейшем "работодатель". В лице директора МБУК «МЦРБ» Глуховой Н.Б. и работники Калтасинской МБУК «МЦРБ» МР Калтасинский район РБ, именуемые в дальнейшем "работники", в лице председателя первичной профсоюзной организации Тимофеева Н.В. (далее профком), заключили настоящий коллективный договор с целью регулирования социально-трудовых отношений между работодателем и работниками, согласования взаимных интересов сторон и осуществление единой политики в реализации уставных задач.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе равноправия сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.
Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора
2. Настоящий коллективный договор, являющийся правовым актом заключен в соответствии с:
 - Конституцией РФ;
 - Конституцией РБ;
 - Трудовым Кодексом РФ;
 - Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";
 - Законом РБ "О профессиональных союзах";
 - Федеральным законом "Об основах охраны труда в РФ";
 - Законами РФ и РБ "О коллективных договорах и соглашениях";
 - Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ на 2012-2015годы ;
 - Отраслевым тарифным соглашением между министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры;
 - Отраслевым тарифным соглашением по социально экономической защите работников культуры, заключенными между Республиканской Организацией Башкортостана Российского профсоюза работников культуры, министерством культуры РБ, министерством труда и социальной защиты населения РБ.
3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, трудовых, социально-экономических и профессиональных правах, гарантиях и льготах, предоставляемых работникам работодателем.
В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.
4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех наемных работников организаций.
5. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не вправе в течении установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
6. Коллективный договор заключен на 2015-2018г. и вступает в силу с момента его регистрации в отделе труда и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют настоящий.
7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течении срока его действия вносятся только по взаимному письменному согласию сторон в порядке, установленном Законом РБ "О коллективных договорах и соглашениях в РБ".
8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.
9. Контроль за выполнением настоящего договора производится работодателем, работниками и их представителями по итогам полугодия и года
10. Работодатель не реже двух раз в год отчитывается перед трудовым коллективом о фи-

нансово-хозяйственной деятельности организации.

2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить выполнение уставных задач деятельности организации.
2. Соблюдать законы, иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного трудового договора, соглашений и трудовых договоров.
3. Признавать право работников на участие в управлении организацией, в предусмотренных законом формах.
4. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников.
5. Знакомить с коллективным договором, другими нормативными актами всех работников организаций, а также вновь поступающих работников после их приема на работу (в соответствии со Ст.68 11.2).
6. Работодатель признает профком единственным представителем работников организаций, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

Профком обязуется:

1. Способствовать успешной деятельности МБУК «МЦРБ» МР Калтасинский район РБ по выполнению уставных задач организации, обеспечению соблюдения работниками трудовой дисциплины,
2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых и связанных с их трудом отношений.
3. Осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора.
4. Добиваться обеспечения безопасности рабочих мест и улучшения условий труда.
5. Принимать предусмотренные законодательством меры по предупреждению трудовых споров.

Работники обязуются:

1. Своевременно и добросовестно выполнять должностные и функциональные обязанности.
2. Соблюдать трудовую дисциплину, локальные нормативные акты.
3. Выполнять правила и нормы по охране труда.
4. Способствовать сохранности имущества МБУК «МЦРБ» МР Калтасинский район РБ

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

1. Стороны исходят из того, что:
 - 1.1. Трудовой договор заключается: (Ст. 5 8 ТК РФ)
 - а) на неопределенный срок;
 - б) на определенный срок не более 5 лет;
 - в) на время выполнения определенной работы (Ст.59 ТК РФ)
 - 1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временного отсутствующего работника и в иных случаях, специально оговоренных законом; трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.
2. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок без согласия работника.
3. При заключении трудового договора сторонами может устанавливаться срок испытания с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе по своим деловым качествам. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев и не устанавливается для категорий работников, перечисленных в статье 70 ТК РФ.
5. Условия договора о труде, ухудшающие положения работников по сравнению с законами и

иными нормативными актами о труде являются недействительными. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора, в связи с этим, работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией;

6. Перевод на другую работу допускается лишь с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных в ст.ст. 72, 73, 74 ТК РФ.
7. Все вопросы, связанные с изменениями структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), ликвидацией, а также сокращением численности штатов, рассматриваются с участием профкома (Ст.82 ТК РФ),
8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица:
 - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста; отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.
9. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективных договоров члены профкома учреждения и вышестоящих профсоюзных органов, а также другие полномочные представители этих органов имеют право:
 - 9.1. беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения МБУК «МЦРБ» МР Калтасинский район РБ;
 - 9.2. получать от администрации МБУК «МЦРБ» МР Калтасинский район РБ соответствующие документы, сведения и объяснения, в том числе и по оплате труда;
10. Профсоюзный комитет имеет право содействовать занятости, а именно:
 - 10.1. принимать участие в разработке программы занятости;
 - 10.2. предлагать меры по социальной защите членов профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации предприятия;
 - 10.3. осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.
11. Работодатель обязуется:
 - 11.1. Осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией;
 - 11.2. Заключать с сотрудниками индивидуальные трудовые договоры в соответствии с действующим законодательством. При приеме на работу знакомит сотрудника с его должностными обязанностями, индивидуальным, трудовым договором под роспись, условиями и оплатой труда, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, кол. договором. Один экземпляр индивидуального трудового договора передается работнику.
 - 11.3. Расторжение договора с сотрудником осуществлять на основании законодательства о труде;
 - 11.4. В случае, если трудовой договор расторгается по причине ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения штатов:
 - информировать сотрудника о расторжении трудового договора не позднее, чем за 2 месяца, принимать меры к его трудоустройству;
 - лицам, получившим уведомления об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ представлять право освобождения от работы (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
 - выплачивать высвобожденному сотруднику выходное пособие в размере среднемесячного заработка и сохранять за ним среднюю заработную плату на период трудоустройства (до 2-х месяцев), включая выходное пособие и по решению органа по трудоустройству до 3-х месяцев (ст. 178 ТК РФ).
 - 11.5. В случае производственной необходимости для учреждения администрации имеет право переводить работников на срок до 1 месяца на обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении, либо на другом предприятии, но в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не менее среднего заработка по прежней работе.

11.6. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течении календарного года (ст. 74 ТК РФ),

14. Профсоюзный комитет обязуется:

- 14.1. Осуществлять контроль за правильностью заключения и расторжения трудовых договоров работников с администрацией;
- 14.2. Оказывать помощь администрации в организации работы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации и аттестации сотрудников;
- 14.3. В случае необходимости вносить в соответствующее организации предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, которые нарушают законодательство о труде и правила по охране труда. Эти организации обязаны в месячный срок сообщить профсоюзному органу о принятых мерах.
(Ст. 195,370 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин в неделю, установленных законом.
2. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка
3. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника. К дежурству могут привлекаться только работники по списку, согласованному с профкомом. Компенсация за дежурство производится предоставлением других дней отдыха, в любое удобное время, по согласованию сторон. Сверхурочная работа, выполняемая сроком до 3-х часов, компенсируется предоставлением отгула- один рабочий день. (Ст. 153 ТК РФ).
4. Накануне праздничных нерабочих дней сокращается на 1 час, как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе.
5. Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Работодатель обязуется предоставить сотрудникам ежегодные отпуска в соответствии со ст. 114 ТК РФ.
2. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается не менее 28 календарных дней.
3. Работодатель не вправе отзываться работника из отпуска. Досрочный отзыв допускается только в исключительных случаях и только с согласия работника.
4. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен:
 - при временной нетрудоспособности;
 - при выполнении работником государственных, либо общественных обязанностей;
 - других случаях, предусмотренных законодательством (Ст. 124 ТК РФ).
5. Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков производится работникам, проработавшим в МБУК «МЦРБ» МР Калтгасинский район РБ:
 - от 5 до 10 лет - 1 день;
 - от 10 до 15 лет - 2 дня;
 - от 15 лет и больше - 3 дня;
 - а также за дежурство в народной добровольной дружине - 3 дня.
6. Дополнительные отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных

работнику законом и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней. Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника, предоставляться отдельно.

7. Работодатель предоставляет сотрудникам кратковременный оплачиваемый отпуск для выполнения родственного долга - в случае смерти лиц, состоящих с сотрудниками в близких родственных отношениях (мать, отец, дочь, сын, муж, жена, сестра, брат) - до 3-х дней.
8. Работодатель предоставляет сотрудникам кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в случаях:
 - бракосочетания работников - до 5 дней;
 - свадьбы детей - до 5 дней;
 - родителям первоклассников - 1 сентября;
 - рождение ребенка - до 3-х дней;
 - проводов сына в армию - 2 дня.
9. Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке:
 - женщинам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 дней в году (Ст.263 ТК РФ);
 - работающим пенсионерам - до 14 календарных дней ежегодно (Ст. 128 ТК РФ);
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (Ст. 128 ТК РФ);
 - родителям и женам военнослужащих, погибших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при защите Отечества, либо в следствии заболевания, связанного с пребывания на фронте - до 14 календарных дней в году (Ст. 128 ТК РФ).
10. Для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет одному из родителей предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц за счет средств социального страхования (Ст. 262 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. Работодатель обязуется:

- 1.1. Оплату труда сотрудников производить в строгом соответствии с действующим законодательством. (Ст. 131, 132, 136-158 ТК РФ);
- 1.2. Премиирование работников проводить в строгом соответствии с положением, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом;
- 1.3. Устанавливать доплаты в пределах экономии средств на оплату труда без ограничения совмещаемых профессий (должностей) и без ограничения размера этих доплат:

- за совмещение должностей;
- за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников;
- специалистам, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников. (Ст. 151 ТК РФ).

- 1.4. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца: 4 и 19 числа. (Ст. 136 ТК РФ). Выплата осуществляется в рабочее время. В случае, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходными или праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне.
- 1.5. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома организации. Всем работникам ежемесячно выдавать расчетные листы, где записывается условия оплаты труда и расчеты по заработной плате.

2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. (Ст. 136 ч.9 ТК РФ).
3. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения

не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. (ч.1ст. 140ТКРФ).

4. Профсоюзный комитет обязуется контролировать соблюдение законодательства об оплате труда.
5. Формирование и расходование средств, направляемых на потребление, производится по согласованию сторон.
6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальный размер не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).
7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной федеральным законодательством минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы в Республике Башкортостан.
8. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов по ПКГ, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.
Размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются руководителем по согласованию с министерством культуры и национальной политики Республики Башкортостан (далее - Министерство).
9. Оплачивать труд Работников в соответствии с «Положением об оплате труда работников», которое является неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 2) (ст. 135, 143 ТК РФ).
10. Выплачивать стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) согласно «Положению о материальном стимулировании», принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложение №2.1, 2.2).
11. Производить компенсационные выплаты в соответствии с «Положением об оплате труда работников»:
 - за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором не менее 30 %
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (более 3 ч.) предоставить отгул
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15 %;
 - за работу в сельской местности 25 %;(Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Республики Башкортостан).
12. Обеспечивать своевременную выплату Работникам заработной платы. В случае задержки заработной платы по вине работодателя она выплачивается с индексацией в соответствии с индексом роста потребительских цен, официально определяемым Комстатом Республики Башкортостан.
13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).
14. Время приостановки Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему

- заработной платы (в т. Ч. аванса) на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме (ст.142 ТК РФ), оплачивать как простой по вине Работодателя – в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника (пункт 6.13. Республиканского соглашения РБ на 2011-2013 г. г.)
15. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ, пункт 6.15. Республиканского соглашения РБ на 2015-2018г.г.
 16. Сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.
 17. Сохранять среднюю заработную плату работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований.
 18. Оплачивать из расчета средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда). Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклад)(ст. 157 ТК РФ).
 19. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца перечислением 19 числа каждого месяца – аванс и 4 числа – окончательный расчет за месяц работы. При совпадении для выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
 20. Выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд (пункт 4.15 Республиканского соглашения РБ на 2015-2018г.г.). Форма Расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.
Перечислять заработную плату по письменному заявлению работников на указанные ими счета в банках.
 22. Выдавать внеплановый аванс работникам по их личным заявлениям при наличии уважительной причины в счет заработной платы в размере до 80% среднего месячного заработка по заявлению работника
 23. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае невыплаты в срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.
 24. Ставить в известность Работника об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы, совмещения профессий и других, не позднее, чем за два месяца.
 25. Не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА

1. Работодатель обязуется:

- 1.1. Обеспечить полное выполнение плана мероприятий по охране труда, выделив для этих целей ассигнования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда (ст. 21 1-231 ТК РФ и "Положение о формировании фонда охраны труда предприятия") – приложение №7
- 1.2. Обеспечить эффективный контроль за уровнем воздействия вредных производственных

- факторов на здоровье работников;
- 1.3. Проводить обучение проверки знаний по охране труда работников, в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
 - 1.4. Организовать в установленные сроки проведение периодических медицинских осмотров работников за счет средств организации;
 - 1.5. Обеспечить работников отдельных профессий, с учетом конкретных условий труда, дополнительной спецодежды, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты, не предусмотренными отраслевыми нормами, по согласованию с профкомом и службой охраны труда;
 - 1.6. В случае преждевременного износа спец. одежды и защитных средств обеспечить их замену, а также стирку, чистку, ремонт;
 - 1.7. Обеспечить нормальную бесперебойную работу санитарно-бытовых устройств, обеспечить нормальные условия для плодотворной работы (места отдыха и санитарно-гигиенической комнаты);
 - 1.8. Обеспечить проведение на местах повторного инструктажа по ТЕ в установленные сроки, но не реже 1 раза в полугодие;
 - 1.9. Обеспечить формирование совместной комиссии по охране труда и создать условия для ее деятельности.
2. За нарушение требований по охране труда предусматривается ответственность и работодателя и работника.
 3. Администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке предложений по их предотвращению (ст. 229 ТК РФ).
 4. Работодатель и профком обеспечивают выборы уполномоченных профкомов по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.
 5. Профком обязуется систематически контролировать состояние охраны труда и расходование средств на эти цели.
 6. В 7 раздел «Охрана труда и здоровья» включить мероприятия по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции. (Рекомендации МОТ 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфера труда)
 7. Включить мероприятия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (Основание – постановление Правительства Республики Башкортостан от 3 октября 2014 года № 461 «О внедрении и реализации в республике Башкортостан Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»).

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

1. Работодатель обязуется:

- 1.1. Не допускать привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и имеющих детей в возрасте до 3-х лет (только с их письменного согласия (ст.99,259 ТК РФ));
 - 1.2. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им зарплату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
 - 1.3. Обеспечить беременным женщинам возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением зарплаты по основному месту работы.
2. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (одиноким матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет) по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия (ст.261 ТК РФ).
 3. Женщинам работающим в сельской местности:

- устанавливается сокращенная рабочая неделя, продолжительность рабочего времени 36 часов без уменьшения оплаты труда (ст. 35 ТК РФ);
- предоставляется, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц, без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ, Постановление ВС РСФСР от 01.11.90 г. № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

9. УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

1. Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения организации молодыми кадрами, а также для более эффективного их участия в развитии организации, обеспечении их занятости с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь

Работодатель обязуется:

2. Квотировать рабочие места для трудоустройства выпускников школ, молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения;
3. Создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии с гл. 32 ТК РФ;
4. Предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст. ст. 173-175 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз;
5. Выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) молодым специалистам, принимаемым на работу после окончания ВУЗов, ССУЗов;
8. Решать вопросы продвижения по службе молодых работников с соответствующим повышением заработной платы;

Профсоюзный комитет обязуется:

1. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;
2. Информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
3. Осуществлять контроль за соблюдением установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением (ст. 173-177 ТК РФ и т.д.);

10. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧЕНЕННОГО РАБОТНИКУ

1. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (ст. 212, 228, 234 ТК РФ);
2. Работнику, полностью или частично утратившему работоспособность в результате несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания, а также за нанесение морального ущерба возмещается ущерб, причиненный увечьем, либо иным повреждением здоровья, в порядке и размерах, установленных законодательством РФ, а также выплачивает единовременное пособие сверх установленного размера возмещения вреда (ст. 10-12 Закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний").
3. Своевременно осуществляет индексация сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

11. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

1. Работодатель обязуется;

- 1.1. Своевременно начислять и перечислять налоги и взносы в соответствии с действующим законодательством;
- 1.2. Проводить:
 - А) предварительные и периодические медицинские осмотры сотрудников, с целью раннего выявления профессиональных заболеваний;
 - Б) флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормами;
 - В) ежегодные профилактические осмотры работающих женщин, с целью раннего выявления онкозаболеваний;
 - Г) проводить анализ заболеваемости работников учреждения для планирования мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников.
- 1.3. Создать комиссию по социальному страхованию (приложение № 9);
- 1.4. Проводить работу по реализации Федерального Закона "Об индивидуальном (персонифицированном учете) в системе государственного пенсионного страхования", создать комиссию по персонифицированному учету (приложение №10);
- 1.5. Обеспечить подразделения МБУК «МЦРБ» МР Калтасинский район РБ медицинскими аптечками с необходимым минимумом медикаментов и препаратов. Установить места нахождения аптек: районная и детская библиотеки, все библиотеки-филиалы.
- 1.6. При наличии средств по фонду экономии заработной платы выплачивать сотруднику, при освобождении его от работы, в связи с уходом на пенсию в 55 лет, при наличии Грамоты Министерства культуры, единовременное пособие в размере от 1 до 3 минимальных окладов базовых единиц;
- 1.7. Осуществлять подготовку и переподготовку специалистов, и повышение квалификации сотрудников;
2. Работники МБУК «МЦРБ» МР Калтасинский район РБ имеют право на получение пособий;
 - по временной нетрудоспособности;
 - по беременности и родам;
 - единовременное пособие за постановку на учет в медицинское учреждение в ранние сроки беременности;
 - пособие при рождении ребенка;
 - пособие по уходу за ребенком до достижения возраста 1,5 лет;
 - пособие на погребение.
3. Трудовые споры, возникшие между работниками и администрацией по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективном договоре и других соглашениях о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются в соответствии со статьями 381-397 ТК РФ: комиссиями по трудовым спорам;
 - районными судами.
4. Работодатель и профком обеспечивают создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Состав комиссии в приложении № 8 .
5. Профком обязуется:
 - 5.1. Осуществлять надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;
 - 5.2. Обеспечивать контроль за выполнением действующего законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования, оказывать помощь в приобретении путевок в санатории работникам;
 - 5.3. Оказывать материальную помощь;
 - 5.4. Оказывать помощь в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря - при

наличии средств;

5.5. Вовлекать работников МБУК «МЦРБ» МР Калтасинский район РБ в систематические занятия физкультурой и спортом.

12. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

1. Руководитель обязуется:

вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, делопроизводство, необходимое по учету и распределению жилых помещений. В соответствии с действующим законодательством.

2. Профком обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилья, обеспечивать гласность в решении этих вопросов, следить за состоянием учета нуждающихся в жилье и очередностью получения.

13. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 1.

Работодатель обязуется:

- 1.1. Разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций);
- 1.2. Выделять бесплатно профсоюзному комитету оборудованное помещение для проведения профсоюзной работы, хранения профсоюзного имущества, а при необходимости - транспорт (ст.377 ТК РФ);
- 1.3. Выделять профкому дополнительные средства для осуществления культурно-воспитательной, физкультурно-оздоровительной работы 700 рублей (ст.377 ТК РФ);
- 1.4. В течении 2-х лет без предварительного согласия профсоюзного комитета не увольнять с работы членов профсоюзного комитета, после их переизбрания, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения ими виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения (ст. 376 ТК РФ);
- 1.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, без предварительного согласия профсоюзного комитета, а не освобожденного председателя профкома - без решения вышестоящего профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ);
- 1.6. Предоставлять соответствующие документы, сведения и объяснения, а также проверять расчеты по заработной плате (ст. 370 ТК РФ);
- 1.7. Приглашать на свои заседания председателя профкома с правом совещательного голоса;
- 1.8. Взимание членских профсоюзных взносов (1%) производить через бухгалтерию учреждения, сельских Советов безналичным путем и бесплатно на основании заявлений работников с последующим перечислением на счет райкома профсоюза (ст.377 ТК РФ);
- 1.9. Освобождать от основной работы членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в работе выборных органов, семинаров, обучении с отрывом от производства в соответствии с Законом РБ "О правах профессиональных союзов РБ и гарантиях их деятельности", для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ);

2. Профком обязуется:

В случаях нарушения законодательства о труде обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав членов профсоюза в органы, рассматривающие трудовые споры (ст. 382 ТК РФ).

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Стороны договорились, что:

- 1.1. изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном для его заключения;
- 1.2. в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам;
- 1.3. текст коллективного договора должен быть доведен администрацией до работников с

момента его подписания.

2. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.
3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Вопрос о выполнении коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже, чем 1 раз в полугодие.
4. Работодатель и уполномоченные лица за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

От администрации

Директор МБУК «МИРБ» МР
Калталинский район РБ
_____ Глухова Н.Б.
« _____ » _____ 2015г



От трудового коллектива

Председатель профкома
Тимофеева Тимофеева Н.В..
« *20* » *август* _____ 2015г.

