

Коллективный договор

между работодателем и работниками

Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Поронайская централизованная библиотечная система»

От работодателя
Директор



_____ Е. Ю. Трубицина

М.П.

«23» ноября 2023г.



От работников
Председатель Совета трудового
коллектива



_____ Л.Б. Анисимова

М.П.

«23» ноября 2023г.

Договор заключен на 3 года, действует с 23.11.2023 по 22.11.2026.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Поронайская централизованная библиотечная система» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Поронайская централизованная библиотечная система» в лице директора Трубициной Елены Юрьевны, именуемое в дальнейшем Работодатель и работники, в лице председателя Совета трудового коллектива Анисимовой Ларисы Борисовны (далее - Работники).

1.3. Договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023 - 2025 годы" (утв. Минкультуры России, Общероссийским профсоюзом работников культуры 18.10.2022).

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения

1.5. Договор заключен уполномоченными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.5.1. Повышения уровня жизни работников учреждения.

1.5.2. Создания системы социально-трудовых отношений в учреждении на принципах социального партнерства, максимально способствующих стабильности и эффективности их работы, долгосрочному поступательному развитию и росту их общественного престижа, и деловой репутации.

1.5.3. Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников учреждения по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5.4. Создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.6. Действие Договора распространяется на всех работников организации.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

Совет трудового коллектива обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

Стороны договорились, что в период Договора, при условии выполнения Работодателем его обязательств, работники не выдвигают других требований по социально-трудовым вопросам и не используют в качестве средств давления на Работодателя таких методов, как приостановление работы, организация забастовок и акций протест.

1.8. Договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания. Стороны вправе продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.9. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. При поступлении на работу трудовые отношения должны оформляться заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из Сторон.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании по соглашению сторон;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя, за исключением случаев, когда такое обучение является обязанностью Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;

- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты rgo.mbuptsbs@sakhalin.gov.ru):

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Оплата труда, гарантии и компенсации.

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.1.3. Условия оплаты труда, порядок начисления и выплаты заработной платы работникам определены Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Поронайская централизованная библиотечная система».

3.2. Время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3.3. Заработная плата Работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

3.4. Заработная плата выплачивается Работнику два раза в месяц:

- 25 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину месяца;

- 10 числа следующего месяца – заработная плата за вторую половину месяца;

При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Порядок выдачи и форма расчетного листка определяются Положением о выдаче расчетных листков работникам МБУК «Поронайская ЦБС».

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

3.5. Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.6. Расходы, связанные со служебными командировками, работодатель обязан возмещать на основании ст. 168 ТК РФ.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам определяются Решением Собрании Поронайского городского округа от 23.12.2022 № 26 «Об утверждении Порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками выборных должностных лиц, лиц, замещающих должности муниципальной службы, муниципальных служащих, работников органов местного самоуправления, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, работников муниципальных учреждений Поронайского городского округа».

3.7. Выплаты премий по итогам работы (месяц, квартал или год), премий за выполнение особо важных и срочных работ производятся в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, выплатах социального характера и единовременном премировании работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Поронайская централизованная библиотечная система».

4. Режим труда и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МБУК «Поронайская ЦБС».

4.2. Продолжительность рабочей недели для Работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством: 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.3. Выходные дни определяются особенностью деятельности, вызываемой необходимостью удобного обслуживания населения, в соответствии с режимом работы отделов и/или особенностью заключенных трудовых договоров и Правилами внутреннего трудового распорядка МБУК «Поронайская ЦБС».

Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам по гибкому графику в течение рабочего дня, установленному руководителем структурного

подразделения, продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Работникам библиотек-филиалов поселка Вахрушев и села Гастелло обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.4. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше не более четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.5. Всем работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.7. Работникам предоставляются Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 16 календарных дней;

б) Работникам с ненормированным рабочим днем:

а) продолжительностью 6 календарных дней:

-заместитель директора;

-заведующий отделом.

б) продолжительностью 3 календарных дня:

-главный библиотекарь;

-главный библиограф;

-ведущий библиотекарь;

-библиотекарь 2 категории;

-библиотекарь 1 категории;

-библиотекарь;

-специалист по кадрам;

-техник-программист 2 категории.

Порядок и условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем определяется Положением о ненормированном рабочем дне работников МБУК «Поронайская ЦБС».

4.8. Работодатель компенсирует один раз в два года работнику и

неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям), стоимость проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа в соответствии с Решением Собрания Поронайского городского округа от 30.09.2020 № 207 «Об утверждении Положения о размерах, порядке и условиях предоставления компенсационных выплат лицам, проживающим в Сахалинской области и работающим в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Поронайского городского округа».

4.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами.

4.10. Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дня в месяц.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.2.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.2.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.2.4. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.2.5. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

5.2.6. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.2.7. Оснащение средствами коллективной защиты.

5.2.8. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.2.9. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.2.10. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

5.2.11. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2.12. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

5.2.13. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

5.2.14. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

5.2.15. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника

инвалидом Работодатель создаёт условия для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалидов, т.е. оказания индивидуальной помощи нуждающимся в дополнительных мерах содействия с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации или абилитации об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма, а также о показанных видах трудовой деятельности путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории организации, обеспечения доступности необходимых служебных помещений и информации, оснащения (оборудования) специального рабочего места, определения особенностей распорядка рабочего дня с учетом требований трудового законодательства, закрепления при необходимости наставника.

5.2.16. Предоставление Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.2.17. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

5.2.18. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.2.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм).

5.2.20. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.21. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.2.22. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

5.2.23. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в три года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.2.24. Сохранение за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

5.3. Работодатель имеет право:

5.3.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ

приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

5.3.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

5.3.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.4. Работник имеет право:

5.4.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

5.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.4.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

5.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5.4.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

5.4.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

5.5. Работник обязан:

5.5.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.5.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.5.3. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования, приостановить работу до их устранения.

5.5.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего

руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.5.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.6 Работодатель проводит мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа в трудовом коллективе и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией, включающей, в том числе:

- информирование работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа;
- проведение акций по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте;
- включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда.

6. Содействие занятости, повышение квалификации Работников

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.2.2. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.2.3. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

6.2.4. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работников предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) в случае сокращения численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации.

6.3. Работодатель с участием Совета трудового коллектива осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

6.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 ТК РФ;

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости населения;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись.

6.5. В случае увольнения из учреждения в связи с его ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобождаемым Работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации, соглашениями, коллективным договором.

6.6. При ликвидации учреждения или сокращении численности или штата работников Работникам в период срока предупреждения предоставляется один день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

6.7. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении работников увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

6.8. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление льгот, гарантий и компенсаций в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, выплатах социального характера и единовременном премировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Поронайская централизованная библиотечная система».

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить обязательное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Своевременно перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

7.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

7.2.4. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

7.3. Выплаты социального характера - материальной помощи Работникам устанавливаются (производятся) в следующих случаях:

7.3.1. в связи с бракосочетанием, рождением детей (одному из супругов, родителей, если в учреждении работают оба супруга, родителя) - 5 000 рублей;

7.3.2. в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) – в размере фактически понесенных расходов, но не более 20 000 рублей;

7.3.3. в связи с проведением специализированного лечения работников Учреждения по заключению медицинской организации и документов, подтверждающих расходы - в размере фактически понесенных расходов, но не более 20 000 рублей;

7.3.4. в связи со смертью работника Учреждения (в случае смерти работника выплата производится одному из членов его семьи) или его близких родственников (родители, супруг (-а), дети) - 10 000 рублей. Данная единовременная выплата производится в случае, если обращение за ней последовало не позднее шести месяцев со дня смерти.

Материальная помощь предоставляется на определенные цели не более 1 раза в календарный год по одному основанию, за исключением выплаты, предусмотренной пунктом 7.3.4.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления Работника (близких родственников умершего) и подтверждающих документов принимает Руководитель.

7.4. Работникам предусмотрены единовременные премии:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием со дня рождения) - 5 000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию (при наличии стажа работы в учреждении не менее 10 лет) - в размере 5 000 рублей;

- по случаю профессионального праздника (Общероссийский День библиотек) - 5 000 рублей.

Выплата единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка. Социальные выплаты - материальная помощь, а также выплаты в виде единовременной премии выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

8. Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в Договор изменений, дополнений.

8.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

8.2. Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по взаимной договоренности сторон путем оформления дополнительных соглашений, подписанных уполномоченными представителями Сторон.

8.3. Пересмотр условий Договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников учреждения.

8.4. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.