

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
председатель профсоюзного комитета
ГБУК г. Севастополя
«Централизованная библиотечная
система для взрослых»

ОТ АДМИНИСТРАЦИИ
Директор ГБУК г. Севастополя
«Централизованная библиотечная
система для взрослых»

Л.В. Дубровина



Е. А. Волкова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА
ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ»

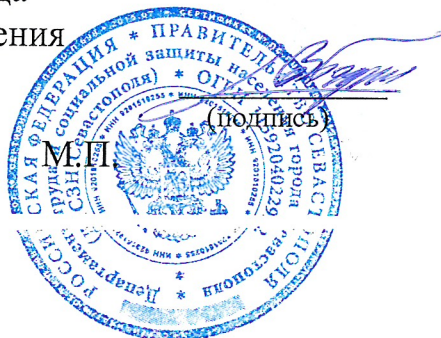
на период с 08 июня 2018 г. по 07 июня 2021 г.

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения
города Севастополя

Регистровый номер РРЗ " 17 " июня 2018 г.

Рекомендации регистрирующего органа № 4456/19-17-2/18 от 17.07.18
(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента труда
и социальной защиты населения
города Севастополя



С.В. Борисенко

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении культуры г. Севастополя «Централизованная библиотечная система для взрослых» (далее – ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых») и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1 Сторонами Коллективного договора являются:

- **работодатель**, в лице директора ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» Волковой Е.А., действующий на основании Устава;

- **работники ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых»** в лице председателя профсоюзного комитета ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» Дубровиной Л.В., действующий на основании Устава

1.2 Действие настоящего Договора распространяются на всех работников ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых», независимо от того, являются ли они членами профсоюза. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, если они перечисляют ежемесячно на расчетный счет профкома денежные средства в размере 1% от заработной платы ст. 30 ТК РФ.

1.3 Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4 Все работники ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» должны быть ознакомлены с Коллективным договором на общем собрании или при приеме на работу.

1.5 Коллективный договор заключен на основе норм действующего законодательства Российской Федерации с изменениями и дополнениями: Трудового кодекса Российской Федерации, «Основами законодательства Российской Федерации о культуре», Федерального закона от 29.12.1994 г. №78-ФЗ «О библиотечном деле», Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Указами Президента Российской Федерации, Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Главное управление культуры города Севастополя», утвержденного приказом Главного управления культуры от 06.04.2017 №114, Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018-2020 годы от 08.12.2017 г., Регионального отраслевого соглашения между Главным управлением культуры города Севастополя и Севастопольской городской организацией российского профсоюза работников культуры на период с 01 января 2018 года по 31 декабря 2020 года и других нормативно-правовых актов Российской Федерации в целях регулирования трудовых и социально-экономических интересов работников и работодателя.

1.6 Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.7 В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в учреждении соблюдается прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.8 Ни одна из сторон, заключающих настоящий Договор, не может в течение его действия в одностороннем порядке принимать решения, которые изменяют нормы, положения, обязательства Коллективного договора или прекращают их выполнение.

1.9 В Договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

1.10 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации, в течение всего срока реорганизации (слиянии, преобразовании, разделении, выделении).

1.11 Стороны начинают переговоры по заключению нового Договора не позднее, чем за два месяца до окончания действия данного договора.

1.12 Коллективный договор на три года и вступает в силу с «_____» _____ 201 г. и действует по «_____» _____ 201 г.

1.13 Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

II. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

2.1 Определение основных направлений, планирование, организация экономической, финансовой деятельности, управление учреждением осуществляются администрацией ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых».

2.2 Администрация ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» признает права профсоюзного комитета на представительство интересов работников в работе органов управления.

2.3 Администрация и профсоюзный комитет обязаны принимать меры по устранению причин, которые могут привести к возникновению коллективных трудовых споров (конфликтов).

2.4 Деятельность администрации и трудового коллектива ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» должны быть направлены на выполнение плановых показателей по обеспечению библиотечным обслуживанием населения города, пригородной и сельской зоны, выполнение государственного задания.

2.5 Администрация и профсоюзный комитет принимают меры по обеспечению плановой, бесперебойной работы всех структурных подразделений ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых», улучшению материальной базы и условий труда: ремонт помещений, внедрение новой техники, компьютеризацию рабочих мест ЦГБ им. Л.Н. Толстого и библиотек-филиалов, при наличии финансирования из местного бюджета.

2.6. Администрация совместно с профсоюзным комитетом осуществляют контроль за соблюдением ст. 3 п. 4 ФЗ «О библиотечном деле», в соответствии с которым запрещается разгосударствление и приватизация библиотек, включая помещения, здания и земельные участки, в которых они расположены.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1 Организация оплаты труда осуществляется в соответствии со ст.ст. 129 – 158 Трудового кодекса Российской Федерации, условиями трудового договора, заключенного между работником и работодателем, отраслевого соглашения между министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры, Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Главное управление культуры города Севастополя», утвержденного приказом Главного управления культуры от 06.04.2017 №114, Положения об оплате труда работников ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых».

3.2 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором и Положением об оплате труда работников ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых».

3.3. Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются аттестационной комиссией и утверждаются приказом руководителя ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых». При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемой стажем работы по специальности. (п.б. раздела «Общие положения» Квалификационного справочника, утвержденного Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 г №37).

3.4. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых».

3.5. Изменение квалификационных категорий производится по решению аттестационной комиссии.

3.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж.

3.7. Перечень видов выплат компенсационного характера действующих в ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых»:

- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.8. Работникам учреждения могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:
- до 50% от должностного оклада отсутствующего работника за совмещение профессий;
- до 50 % от должностного оклада за расширение зоны обслуживания;

- до 50% от должностного оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- 20% от должностного оклада за работу в ночное время с 22.00 до 06.00.

3.9. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу в учреждении установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, за полугодие, за год.

Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. Разовые премиальные выплаты могут устанавливаться за выполнение особо важных и срочных работ.

3.10. Размер стимулирующих выплат устанавливается Работнику приказом директора ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» на основании решения комиссии по премированию в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также от приносящей доход деятельности.

3.11. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может быть установлена работникам в зависимости от общего количества лет:

- проработанных в учреждениях культуры независимо от занимаемой должности;
- проработанных в других учреждениях, если занимаемая должность соответствует сфере культуры. Количество проработанных лет учитывается за работу в государственных или муниципальных учреждениях в следующих размерах:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 25 лет	25
свыше 25 лет	30

3.12. Лицам, работающим по совместительству, надбавка за выслугу лет начисляется и выплачивается по основному месту работы.

3.13. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам со дня достижения соответствующего стажа.

3.14. В стаж работы в учреждениях культуры включается время отпуска по уходу за ребёнком до достижения трехлетнего возраста работникам, состоявшим в трудовых отношениях с ГБУК города Севастополя «ЦБС для взрослых».

3.15. Стимулирующая надбавка за интенсивность труда устанавливается приказом руководителя ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» на определенный срок.

3.16. При назначении стимулирующих надбавок учитываются выполнение установленных критериев оценки эффективности труда:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки, интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

- сложность выполняемых работ (умственный труд), большой объем работ за меньший относительный временной интервал, большой объем работ, выполняемый одним работником (при учете нормативов труда на нескольких работников).

3.17. Стимулирующая надбавка за звание Заслуженный работник культуры Российской Федерации, Украины, АРК может быть установлена в размере 10% от должностного оклада.

3.18. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

3.19. Премия по итогам работы выплачивается в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу и максимальным размером не ограничен.

3.20. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не может быть более 50% должностного оклада отсутствующего работника.

3.21. При увольнении работника до истечения календарного месяца, либо в иных случаях, когда период за который выплачивается премия отработан не в полном объеме, премия по итогам работы может быть выплачена за фактически отработанное время.

3.22. При назначении премии учитываются:

- успешное выполнение плановых показателей работы в соответствующем периоде;
- удовлетворенность пользователей качеством предоставляемых услуг и сервисов в данном периоде;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, участие в выполнении важных работ и мероприятий, в т.ч. проведении внеплановых мероприятий;
- качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления документов и отчетности, регулярной и разовой информации.

3.23. Размеры премий (за квартал, полугодие, год) устанавливаются комиссией по премированию и утверждаются приказом директора ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом выполнения и перевыполнения плановых показателей в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

3.24. Премирование:

- заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, главных специалистов осуществляется директором непосредственно;

-руководителей структурных подразделений учреждения, заведующих филиалами, специалистов, подчиненных заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителей директора по соответствующему направлению;

-других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения, либо работников, осуществляющих методическое руководство их деятельностью.

Лица, осуществляющие представление на премирование работников ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых», несут персональную ответственность за организацию учета фактически достигнутых результатов и достоверность представленной информации.

3.25. Единовременная выплата работникам осуществляется в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет), размер выплаты определяется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом, при наличии финансовых средств.

3.26. Работникам Учреждения из фонда экономии заработной платы может выплачиваться материальная помощь в случае:

- непредвиденных обстоятельств (несчастный случай, стихийное бедствие и т.д);
- тяжелой болезни (как самого работника, так и близких родственников);
- смерти близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- свадьба сотрудника;
- остро нуждающимся работникам.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» на основании заявления работника при наличии финансовых средств.

3.27. Зарботная плата выплачивается два раза в месяц на расчетный счет сотрудника в банке либо наличными в кассе ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых»: за первую половину текущего месяца - 15 числа (аванс), за вторую половину текущего месяца - 30 числа. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются при выплате заработной платы.

Согласно ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан ежемесячно информировать работников ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» о размере заработной платы.

3.28. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Обо всех случаях вынужденного переноса срока выплаты заработной платы -работодатель незамедлительно информирует работников.

3.29. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплаты процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплат (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.30. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

- 4.1 Трудовые договоры с работниками заключаются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, условиями оплаты труда и инструкциями по охране труда и технике безопасности.
- 4.2 Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- 4.3 Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- 4.4 Расторжение трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя может быть только с согласия профсоюзного комитета (ч.2. ст.82 ТК РФ).
- 4.5 Работодатель обязан проводить аттестацию работников не реже одного раза в пять лет. В случаях необходимости подтверждения квалификации может быть проведена внеочередная аттестация в соответствии с Положением об аттестации работников ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» с уведомлением лиц, подлежащих аттестации, не позднее, чем за месяц до ее проведения.
- 4.6 При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета.
- 4.6. В случае запланированного увольнения работников по причинам экономического, технологического характера, не позднее, чем за два месяца до намеченного увольнения, представитель от Администрации обязан предоставить профсоюзному комитету информацию о количестве и категориях планируемых к увольнению работников.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 4.7. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю; работников от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю (Ст. ст. 91, 92 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 4.8. Стороны пришли к соглашению установить:
- пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями специалистам;
 - шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем гардеробщицам, уборщицам, истопникам (в отопительный сезон), работникам некоторых сельских филиалов в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» утвержденные Приказом Директора ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» № 141 от 03.05.2017г. .
- 4.9. Для работников сторожевой службы применяется суммированный учет рабочего времени за год. (статья 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. Сокращать продолжительность рабочего времени на один час накануне нерабочих праздничных дней.

4.11. Установить для работников, обслуживающих читателей выходной день пятницу, второй выходной, согласно графику; для административно-управленческого аппарата выходные – суббота, воскресенье.

4.12. Установить во всех структурных подразделениях ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» санитарный день – последний день месяца в соответствии с графиком санитарных дней. График санитарных дней утверждается директором не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

4.13. По распоряжению директора, с 01 июня по 31 августа устанавливается летний график работы структурных подразделений ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» с 09.30 до 18.00.

ОТПУСКА

4.14. Работодатель обязан предоставлять работникам ежегодный основной отпуск в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в срок не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.15. Основной отпуск для всех категорий работников составляет не менее 28 календарных дней за отработанный рабочий год, исчисляемый со дня заключения трудового договора. (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации), для работающих инвалидов – не менее 30 календарных дней, для работников в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (267 ТК РФ).

4.16. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

4.17. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск и количество дней дополнительного отпуска устанавливаются Перечнем должностей, профессий работников ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» которым установлен ненормированный рабочий день. (Приложение №1).

4.18. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами личного характера, имеет право на получение нерабочих дней с сохранением заработной платы:

- в связи с бракосочетанием – 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 день;
- для сопровождения детей (начальные классы) в школу в первый день учебного года – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 2 календарных дня;
- женщинам, имеющим двух детей до 14 лет – 3 календарных дня.

4.19. Специалистам, проработавшим в библиотечной системе «ЦБС для взрослых» свыше 5 лет по личному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный отпуск – 2 календарных дня, свыше 15 лет – 3 календарных дня.

4.20. Лицам, имеющим право на дополнительный отпуск по нескольким основаниям количество дней дополнительного отпуска не суммируется, а предоставляется по основанию выбранному работником.

4.21. В целях компенсации за общественную работу в интересах коллектива председателю профкома, казначею профкома установить 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску в течение года.

4.22. При прекращении трудового договора, работодатель выплачивает работнику компенсацию за все неиспользованные дни отпуска.

4.23. Работодатель имеет право предоставить сотрудникам дополнительный отпуск в количестве 1 дня, в связи с профессиональным праздником – Общероссийским днем библиотек.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1 Работодатель и профсоюзный комитет осуществляют совместный контроль за исполнением требований законодательства по охране труда и пожарной безопасности в ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых».

5.2. Обеспечивают выполнение в установленные сроки организационно-технических мероприятий, направленных на повышение безопасности, улучшение условий труда, устранение причин травм и аварий, оздоровление работающих.

5.3. Работодатель обеспечивает обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже 1 раза в год.

5.4. Работодатель своевременно проводит инструктажи (вводные, первичные, повторные, внеплановые) по технике безопасности и противопожарной безопасности. Своевременно обеспечивает правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и пожарной безопасности, организовывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.5. Своевременно, но не реже одного раза в пять лет, работодатель проводит периодическую аттестацию рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.6. Работодатель обеспечивает комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.7. Работодатель обязан обеспечить проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. Проведение предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров может осуществляться за счет лица, поступающего на работу с последующей компенсацией работодателем.

5.9. Работодатель организует расследование несчастных случаев, согласно действующему законодательству Российской Федерации. Ответственные лица работодателя своевременно оформляют документы на работников, получивших производственную травму.

5.10. Администрация ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» имеет право в случаях несоответствия нормативной температуры в помещениях библиотеки сокращать рабочий день для сотрудников на 1 час (без изменения режима работы библиотеки).

5.11. Работодатель совместно с комиссией по социальному страхованию имеет право принимать участие в анализе состояния заболеваемости в учреждении и учете лиц, часто болеющих. Ежегодно проводить учет работников, которым необходимо лечение в санаториях и пансионатах России. Осуществлять совместно с профкомом контроль за соблюдением условий и охраны труда.

5.12. Работодатель своевременно, с учетом сезона, обеспечивает работающих качественными сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно «Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2009 года №907н.

5.13. Работники обязуются:

- Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и пожарной безопасности;
- Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

5.14. Первичная профсоюзная организация ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» обязуется:

- Контролировать соблюдение работниками ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» требований по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности, санитарных и иных требований, установленных законодательством РФ в области охраны труда и здоровья человека;
- Готовить и вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда и обеспечению безопасности труда и здоровья;
- Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования структурных подразделений по вопросам охраны труда и здоровья;
- Участвовать в работе совместных комиссий по охране и условиям труда. Контролировать проведение лечебно- профилактических, реабилитационных и иных мероприятий, направленных на восстановление здоровья работников;
- Осуществлять общественный контроль за соблюдением требований инструкций по охране труда по профессиям и видам работ персоналом (членами профсоюза), проводить соответствующую профилактическую работу среди членов профсоюзной организации по предупреждению производственного травматизма.

VI. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ЛЬГОТЫ. ГАРАНТИИ. КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Профсоюзный комитет для оздоровления сотрудников ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» обязуется приобретать путевки в дома отдыха и санатории для лечения в соответствии с медицинскими рекомендациями, согласно очередности.

6.2. Профсоюзный комитет обеспечивает выделение путевок на летнее оздоровление детей членов коллектива за счет соцстраха, организацию новогодних мероприятий.

6.3. В целях организации досуга работников, профсоюзный комитет проводит праздничные мероприятия к 8 Марта, 9 Мая, Дню библиотек, Новому году.

6.4. Стороны пришли к соглашению предусматривать выделение денежных средств на культурно-массовую и оздоровительную работу не менее 0,3% фонда оплаты труда.

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

На основании норм действующего законодательства стороны пришли к соглашению:

7.1. Удерживать профсоюзные членские взносы по заявлению работников в размере 1% среднего заработка через бухгалтерию с перечислением собранных взносов на счет профсоюзного комитета не позднее трех банковских дней после выплаты заработной платы работникам.

7.2. Выборным профсоюзным активистам, не освобожденным от работы, сохраняется заработная плата, на период участия их в мероприятиях, организуемых профсоюзом.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.2. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников трудового законодательства.

8.3. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите конфиденциальных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

8.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза на основании заявления работника в следующих случаях:

- в связи со свадьбой члена профсоюза;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с несчастным случаем, повлекшим за собой долгое лечение;
- в связи с уходом на пенсию, проработавшему в учреждении не менее 20 лет;
- семье работника, в случае его смерти;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет);
- за активную работу в профсоюзе;
- остронуждающимся работникам.

8.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

IX. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В случаях существенных изменений финансово-экономических условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях профкома.

9.3. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводиться на общем собрании с объяснением причин, их вызвавших.

9.4. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также советующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

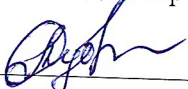
10.2 Руководитель учреждения и председатель профкома отчитываются о проделанной работе на собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год.

10.3 К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

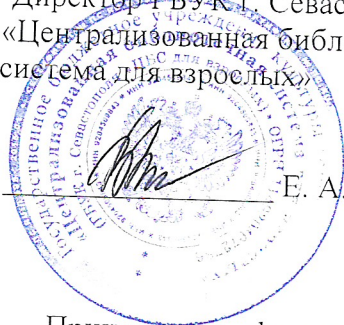
ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

- Приложение №1 - Перечень должностей, профессий работников ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» которым установлен ненормированный рабочий день;

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
председатель профсоюзного комитета
ГБУК г. Севастополя
«Централизованная библиотечная
система для взрослых»

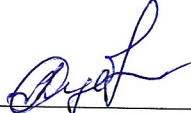

Л.В. Дубровина

ОТ АДМИНИСТРАЦИИ
Директор ГБУК г. Севастополь
«Централизованная библиотечная
система для взрослых»

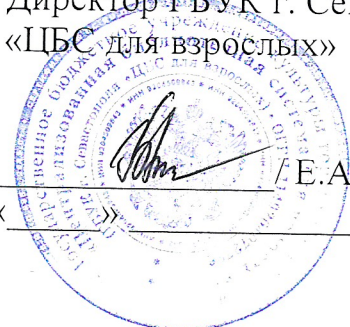

Е. А. Волкова

Принят на профсоюзном собрании
представителей коллектива
ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых».
Протокол № 1 от 24.05.2018 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома

 / Л.В. Дубровина
« » 2018г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУК г. Севастополя
«ЦБС для взрослых»

 / Е.А. Волкова
« » 2018г.

**Перечень должностей, профессий работников
ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых»
которым установлен ненормированный рабочий день.**

ПОРЯДОК
предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого
отпуска за ненормированный рабочий день

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению директора ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.
2. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём составляет 3 календарных дня.
3. Право на дополнительный отпуск возникает у работника ГБУК г. Севастополя «ЦБС для взрослых» независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.
4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем не предоставляется работникам, принятым на работу на условиях неполного рабочего времени.
5. При прекращении трудового договора с работником, неиспользованный дополнительный отпуск не компенсируется.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
с ненормированным рабочим днем

1. Заместитель директора по библиотечной работе;
2. Заместитель директора по развитию;
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности;
4. Главный бухгалтер;

5. Заместитель главного бухгалтера;
6. Заведующий сектором по работе с кадрами;
7. Заведующий отделом обслуживания;
8. Заведующий организационно-методическим отделом;
9. Заведующий отделом по организации безопасности;
10. Главный библиотекарь отдела искусств;
11. Ведущий юрисконсульт;
12. Водитель.



Всего прошито пронумеровано
и скреплено печатью 15 листов
Директор ГБУК г. Севастополя
«ЦБС для взрослых»
Е. А. Волкова



Тридцатать прооркана
ГБУК г. Севастополя
и «ЦБС для взрослых»



Бровина