

Директор
муниципального бюджетного
учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система» Кстовского
муниципального района
Нижегородской области

Председатель
организации профсоюза работников
муниципального бюджетного
учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система» Кстовского муниципального
района Нижегородской области



Минеева К.А.Минеева

Жогр

О.В.Кочкина

04 декабря 20 *20* г.

04 декабря 20 *20* г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система»
Кстовского муниципального района
Нижегородской области
на период с 2021 года по 2023 год

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «*04*» *01* 20*21* г. № *441-КД*
с *рекомендациями*
наличие/отсутствие замечаний
Руководитель управления
должность
Сорокин (подпись) *А.И.Сорокин* (ФИО)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемым работниками учреждения в лице их представителей с работодателем.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель - муниципальное бюджетное учреждение культуры «Централизованная библиотечная система» Кстовского муниципального района Нижегородской области (далее - МБУК «ЦБС») в лице директора Минеевой Ксении Анатольевны, и

- Работники, в лице их Представителя - профсоюза работников МБУК «ЦБС», уполномоченных общим собранием работников на ведение коллективных переговоров, а вместе именуемые - Стороны.

Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- усиления социальной защищенности работников;
- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представитель выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста Работников, усиления мотивации производительности труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления Представителя о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и Представителю.

Представитель обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими Представителю методами;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, трудового договора, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, режим труда, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны, о режиме работы и другие условия, не ухудшающие положения Работника.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, коллективным договором.

2.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.5. Работодатель вправе финансировать проезд и мероприятия по переобучению, а также по повышению квалификации работников культуры в рамках установленного бюджета.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения, либо его реорганизацией;
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, а при массовом сокращении за три месяца, представлять Представителю проекты приказов о сокращении численности (штата), список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

Считать массовым высвобождением работников, увольняемых в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период:

- ликвидацию учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной работающих (за предшествующий соответствующий период):

10 % и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев.

2.8. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (штата), предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы продолжительностью 4 часа в неделю.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) при равной производительности труда и квалификации имеют:

- работники предпенсионного возраста (не более 3 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случая ликвидации учреждения.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем и согласованными с первичной профсоюзной организацией.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю в городе и в сельской местности для мужчин, 36 часов в неделю в сельской местности для женщин.

3.3. Для работников, имеющих I и II группы инвалидности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 35 часов в неделю (ст. 23 ФЗ № 181-ФЗ от 24.11.1995 г.)

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который не включается в рабочее время. Работник использует перерыв по своему усмотрению.

3.6. Время начала и окончания ежедневной работы предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка. Всякое отступление от графика, самовольное изменение распорядка рабочего времени являются нарушением правил внутреннего трудового распорядка и несёт за собой дисциплинарную ответственность.

3.7. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и праздничные дни допускается по согласованию с профсоюзным органом, с обязательным изданием директором учреждения приказа о работе в выходные и праздничные дни. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха в удобное для Работника время.

3.8. Всем работникам, кроме работников, имеющих инвалидность, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска согласно графику, продолжительностью 28 календарных дней.

Оплата отпуска производится в соответствии с п.2 ст.7 Конвенции №132 МОТ «Об оплачиваемых отпусках».

3.9. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск согласно графику, продолжительностью 30 календарных дней (в соответствии со ст. 23 ФЗ № 181-ФЗ от 24.11.1995 г.).

3.10. Работодатель предоставляет Работникам дополнительно оплачиваемые отпуска:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (супруга, детей, родителей) - один день;
- свадьбы детей – 1 день;
- 1 сентября для родителей, у которых дети идут в первый класс – 1 день;
- призыв детей в армию – 1 день;
- председателю профсоюзного комитета – 1 день.

Неиспользованные в текущем году дополнительные оплачиваемые выходные дни на следующий год не переносятся.

3.11. По желанию Работника ежегодный отпуск может делиться на части, при этом продолжительность одной из частей отпуска не должна быть меньше 14 дней.

3.12. По заявлению работников ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен в удобное для них время в случаях, предусмотренных трудовым законодательством:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- женщинам перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя;
- женщинам непосредственно после окончания отпуска по уходу за ребёнком независимо от стажа работы у данного работодателя;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- супругам военнослужащим;
- работникам, отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.13. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением предпенсионеров и пенсионеров, на один рабочий день один раз в год; предпенсионеры и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, при этом факт прохождения диспансеризации должен быть подтверждён документально (предъявлением копии подтверждающих документов).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. При этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.

3.14. Работодатель вправе предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, по уважительной причине, по их заявлению, отпуск без сохранения заработной платы до двух недель 1 раз в год.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

3.16. Предоставление льгот для работников, имеющих инвалидность, производится на основании подтверждающих документов:

- справка, форма которой утверждена Приказом Минсоцразвития России от 24.11.2010 г. № 1031н «О формах справки, подтверждающей факт установления инвалидности, и выписки из акта освидетельствования

гражданина, признанного инвалидом, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и порядке их составления»;

- «Индивидуальная программа реабилитации инвалида» по форме, утвержденной Приказом Минздравсоцразвития России от 29 ноября 2004 г. № 287.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников согласно Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Кстовского муниципального района Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации Кстовского муниципального района от 22.08.2017 № 2016 (далее – Положение об оплате труда).

4.2. Труд Работников учреждения оплачивается на основе должностных окладов, установленных в соответствии со штатным расписанием, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда.

Конкретный размер месячного должностного оклада и компенсационной выплаты устанавливается в трудовом договоре.

4.3. Заработная плата начисляется Работникам с учетом достигнутых ими результатов.

4.4. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата, установленная Работнику, ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленная федеральным законодательством.

4.5. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца, 3 и 18 числа каждого месяца, путем перечисления на личные лицевые счета сотрудников.

4.6. Работникам учреждения устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера определяются законодательством РФ, Положением об оплате труда и трудовым договором.

4.7. Ежемесячные надбавки к заработной плате из бюджетных средств за выслугу лет, рассчитываются от минимального оклада по ПКГ, в соответствии с Положением об оплате труда в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 15%.

4.8. Работникам выплачиваются следующие персональные повышающие надбавки:

- за почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)" – 20%

Персональные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности.

4.9. Работодатель вправе финансировать проезд и мероприятия по переобучению, а также по повышению квалификации работников (курсы повышения квалификации, районные совещания, семинары, практикумы), в рамках установленного бюджета.

4.10. Работники учреждения, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством.

4.11. За вынужденные простои не по вине трудящихся (из-за отсутствия фронта работы, необеспеченности материальными ресурсами) производить оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. При невозможности выполнения этих условий Работодатель вводит неполную рабочую неделю, неполный рабочий день с оплатой за фактически выполненный объем работ, согласовав с Работниками и профсоюзным комитетом указанный режим в сроки, установленные законодательством РФ.

5. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

5.1. Материальная помощь оказывается Работникам, для которых работа в учреждении является основным местом работы.

Материальная помощь выплачивается за счет средств бюджета Кстовского муниципального района и средств от приносящей доход деятельности (ст. 5 п. 5.4. Постановления Правительства Нижегородской области «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области» (с изменениями на 09 января 2020 года) в рамках фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами работника: 50-летием, 60-летием, 70-летием, 80-летием и т.д. в размере, не превышающем 5000 рублей;
- в связи с выходом на пенсию в размере, не превышающем 5000 рублей;
- в связи с операцией, дорогостоящим лечением работника в размере фактически понесенных расходов, подтвержденных документально, но не превышающем один минимальный размер оплаты труда;
- со смертью близкого родственника (супруг, дети, родители) работника в размере, не превышающем один минимальный размер оплаты труда;
- со смертью самого работника в размере, не превышающем двух минимальных размеров оплаты труда;

- с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией (кража, пожар, затопление квартиры и других обстоятельствах, вызвавших серьезные материальные затруднения) в размере, не превышающем один минимальный размер оплаты труда;

- с первым бракосочетанием в размере, не превышающем 5000 рублей;

- с рождением ребенка в размере, не превышающем 5000 рублей.

5.3. Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих основание для выплаты материальной помощи.

5.4. Размер материальной помощи не может превышать двух минимальных размеров оплаты труда.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

- ознакомить Работников: с условиями работы и должностными обязанностями, с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями труда и его оплаты;

- доводить до сведения коллектива все случаи нарушения трудовой дисциплины;

- применять дисциплинарные взыскания к Работникам, допустившим нарушения трудовой дисциплины, в соответствии с законодательством РФ;

- согласовывать с профсоюзным комитетом Правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, Положение об оплате труда, сокращение численности (штата) сотрудников;

- включать членов профкома в комиссию учреждения по специальной оценке условий труда.

6.2. Работодатель создает Работникам:

- условия труда в соответствии с санитарными нормами, правилами по охране труда и правилами пожарной безопасности;

- условия для профессионального и творческого роста специалистов (предоставляет льготы и учебный отпуск работникам, совмещающим работу с учебой в высших и средних специальных учебных заведениях, соответствующих профилю работы в соответствии со ст. 173 – 177 ТК РФ).

6.3. Работодатель осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ) в рамках установленного бюджета.

6.4. Работодатель принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и своевременное расследование несчастных случаев на производстве.

6.5. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья.

6.6. Профсоюзный комитет принимает на себя обязательства:

- осуществлять контроль за выполнением законодательства РФ о производственной санитарии и выполнением намеченных оздоровительных мероприятий;

- участвовать в организации расследования несчастных случаев на производстве в соответствии со ст. 229 Трудового кодекса РФ.

7. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Строго выполнять правила внутреннего трудового распорядка, обязанности, определенные должностными инструкциями, трудовым договором.

7.2. Совершенствовать библиотечное и информационно-библиографическое обслуживание жителей города и района по всем направлениям деятельности, использовать новые формы работы с населением.

7.3. Трудиться честно, добросовестно, творчески, инициативно. Улучшать качество работ. Не допускать нарушения сроков выполнения заданий. Постоянно повышать профессиональный уровень.

7.4. Соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать рабочее время для производительного труда, поддерживать спокойный, творческий микроклимат в коллективе.

7.5. Соблюдать правила противопожарной безопасности и охраны труда.

7.6. Принимать участие в общественной жизни.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с 01.01.2021 года.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение о продлении.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством.

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

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

Представитель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на настоящем коллективном договоре.

8.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по настоящему коллективному договору.

8.7. Стороны договорились, что в период действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе принимать к его участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель обязуется при соблюдении Работниками условий настоящего коллективного договора не прибегать к массовым увольнениям.

8.8. Работодатель создает необходимые условия для работы профсоюзной организации, рассматривает в определенном порядке предложения и претензии профсоюзной организации, связанные с жалобами и заявлениями Работников.

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.10. На основании личных заявлений Работников, членов профсоюза, Работодатель обязуется ежемесячно перечислять на счет профсоюза членские взносы от заработной платы работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

8.11. Представителем профсоюза осуществляется в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.12. Представитель профсоюзного комитета вместе с Работодателем представляет наиболее отличившихся в работе и имеющих стаж не менее 15 лет к правительственным наградам:

Званию «Ветеран труда», почетному званию «Заслуженный работник культуры» и т.д.

8.13. Профсоюзная организация гарантирует членам профсоюза:

- обеспечить защиту прав, интересов и гарантий членов профсоюза перед работодателем;
- представлять интересы членов профсоюза в суде и в других инстанциях в случае возникновения производственных или социально-трудовых конфликтов;
- предоставлять материальную помощь в случае необходимости из средств бюджета профорганизации.

8.14. Работодатель и профком за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

МБУК «ЦБС»
Кстовский муниципального района
Нижегородской области
ул.от 4.12.2011 г.

Присутствовало 50 человек

Повестка дня:

Обсуждение и утверждение коллективного договора на 2021-2023гг.

Выступили:

Минеева И.А. – директор МБУК «ЦБС»

Кочегина О.В. – председатель профсоюзной организации МБУК «ЦБС»

Балабанова Е.В. – заместитель председателя профсоюзной организации

МБУК «ЦБС»

Полобуева Т.В. – представитель профсоюзной организации работников культуры

Решили:

Коллективный договор на 2021-2023гг. принять в целом (единогласно).

Председатель собрания



Балабанова Е.В.

секретарь собрания



Шувалова М.В.

Протокол №21
профсоюзного собрания работников
МБУК «ЦБС»
Кстовского муниципального района
Нижегородской области
от 4.12.2020

Присутствовало 50 человек

Повестка дня:

Обсуждение и утверждение коллективного договора на 2021-2023гг.

Выступили:

Минеева К.А. – директор МБУК «ЦБС».

Кочкина О.В. – председатель профсоюзной организации МБУК «ЦБС».

Балашова Е.В. – заместитель председателя профсоюзной организации МБУК «ЦБС».

Подобуева Т.П. – казначей Кстовской организации профсоюза работников культуры.

Решили:

Коллективный договор на 2021-2023гг. принять в целом (единогласно).

Председатель собрания

Балашова

Балашова Е.В.

Секретарь собрания

Шувалова

Шувалова М.В.

Директор
муниципального бюджетного
учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система» Кстовского
муниципального района
Нижегородской области

Председатель
организации профсоюза работников
муниципального бюджетного
учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система» Кстовского муниципального
района Нижегородской области



К.А.Минеева

О.В.Кочкина

30 марта 20 21 г.

30 марта 20 21 г.

СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений в коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система» Кстовского
муниципального района Нижегородской области на
период с 2021 года по 2023 год

Работодатель - муниципальное бюджетное учреждение культуры «Централизованная библиотечная система» Кстовского муниципального района Нижегородской области (далее - МБУК «ЦБС») в лице директора Минеевой Ксении Анатольевны, и

Работники, в лице их Представителя - председателя профсоюза работников МБУК «ЦБС» Кочкиной Ольги Владимировны, уполномоченного общим собранием работников на ведение коллективных переговоров, а вместе именуемые – Стороны

на основании рекомендаций управления по труду и занятости населения Нижегородской области решили внести следующие изменения в коллективный договор муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Кстовского муниципального района Нижегородской области на период с 2021 года по 2023 год:

1. Абзац третий п.1.2 коллективного договора изложить в редакции:
«Работники, в лице их Представителя – председателя профсоюза работников МБУК «ЦБС» Кочкиной Ольги Владимировны, уполномоченного общим собранием работников на ведение коллективных переговоров, а вместе именуемые – Стороны».
2. П.2.7 коллективного договора дополнить абзацем седьмым следующего содержания:
«20 % и более – в течение года».
3. Во втором абзаце п. 2.9 коллективного договора слова «не более 3 лет» заменить словами «в течение пяти лет».
4. П.2.9 коллективного договора дополнить абзацем пятым следующего содержания:
«- иные лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери».
5. Абзацы второй, третий, четвертый, пятый, шестой п. 3.10 коллективного договора дополнить словом «календарный» после слова: «1».
6. П. 3.12 дополнить абзацем восьмым следующего содержания:
«-иным лицам в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами».
7. П. 3.15 дополнить абзацем шестым следующего содержания:
«- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами».
8. П. 6.1 дополнить абзацем седьмым следующего содержания:
«- обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда».
9. Главу 6 коллективного договора дополнить п. 6.7 следующего содержания:
«Работодатель обязан:
- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих сотрудников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, также при выявлении лиц, виновных в нарушении требования пожарной безопасности и возникновении пожара;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства;
- обеспечить доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на территориях пожарах и их последствиях;
- немедленно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты;
- содействовать деятельности добровольных пожарных дружин».

10. В п.7.5 коллективного договора слово «противопожарной» заменить словом «пожарной».

Изменения в коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система» Кстовского
муниципального района Нижегородской области на
период с 2021 года по 2023 год