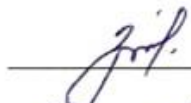


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального казённого учреждения культуры
«Тосненская межпоселенческая централизованная библиотечная система»
на 2025 – 2028 годы

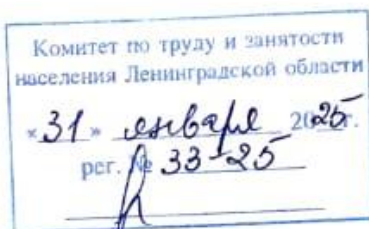
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУК «Тосненская МЦБС»

 Зайцева О.С.
« 23 » января 20 25 г.



Директор
МКУК «Тосненская МЦБС»

 Платонова О.В.
« 23 » января 20 25 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом учреждении культуры «Тосненская межпоселенческая централизованная библиотечная система» (МКУК «Тосненская МЦБС»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Законом Ленинградской области от 15.03.2017 №12-оз «О социальном партнерстве в сфере труда в Ленинградской области и признании утратившими силу некоторых областных законов».

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель – МКУК «Тосненская МЦБС», в лице директора Платоновой Оксаны Владимировны, именуемый далее «Работодатель»;

- Работники МКУК «Тосненская МЦБС», именуемые далее «Работники», представляемые первичной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, в лице ее выборного органа – профсоюзного комитета (далее – «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза.

1.4. Коллективный договор заключен в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду Работников, повышению эффективности деятельности организации;
- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе МКУК «Тосненская МЦБС»;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работника и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации единственным представителем интересов Работников – членов Профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению Коллективного договора, рассмотрению коллективных трудовых споров и других случаях, установленных законодательством, интересы всех Работников.

1.6. Предметом Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на:

- всех Работников, принятых на условиях трудового договора;
- на освобожденных профсоюзных Работников;
- неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

1.8. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе соблюдения принципов равноправного партнерства, в основе которых предусмотрены следующие условия:

- ответственность и контроль за ходом выполнения принятых обязательств;
- совместная работа по Коллективному договору;

- взаимоотноверительные отношения, основанные на открытости и доступности информации;
- взаимные консультации.

1.9. Локальные нормативные акты и условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости Ленинградской области.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.12. Срок действия Коллективного договора – 3 года.

1.13. Работодатель обязуется в течение 3-х рабочих дней после подписания настоящего Коллективного договора ознакомить Работников с его содержанием. Работодатель обязуется в тот же срок знакомить Работников со всеми изменениями и дополнениями к Коллективному договору.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения с Работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в МКУК «Тосненская МЦБС» правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, Коллективным договором.

2.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор на работу, носящий постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. В условиях трудового договора по соглашению его сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытательного срока. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев). Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии с условиями заключенного трудового договора.

3.2. Оплата труда Работников осуществляется на основании Положения об оплате и стимулировании труда работников Муниципального казённого учреждения культуры «Тосненская межпоселенческая централизованная библиотечная система», принятым Работодателем, в соответствии с постановлением администрации Тосненского муниципального района Ленинградской области. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов Работников, являются обязательными для включения в трудовой договор Работника.

3.3. Месячная заработная плата Работника в МКУК «Тосненская МЦБС», работающего на условиях полной занятости, устанавливается на уровне не ниже регионального минимального размера оплаты труда, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.

3.4. Заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, максимальным размером не ограничивается.

3.5. Выплата заработной платы Работникам производится 12 и 27 числа каждого месяца путём перечисления Работнику денежных сумм на его банковский счёт, указанный в заявлении.

3.6. В случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, когда за Работником сохраняется средний заработок, его исчисление определяется в соответствии с Положением «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

3.7. Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника.

3.8. Выплата премий Работникам по итогам работы, другие виды выплат стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников Муниципального казённого учреждения культуры «Тосненская межпоселенческая централизованная библиотечная система», принятым Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению Работодателя, на время всего обучения сохраняется средний заработок.

3.10. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профкомом. Пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

3.11. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.12. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

3.13. Размер расчетной величины, применяемой для определения должностного оклада, устанавливается решением совета депутатов муниципального образования Тосненский муниципальный район Ленинградской области «О бюджете муниципального образования Тосненский муниципальный район Ленинградской области на очередной финансовый год и плановый период», пересматривается не реже одного раза в год.

3.14. При наступлении у Работника права на изменение размера заработной платы в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление заработной платы в новом размере производится с первого рабочего дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

3.15. Оплата труда Работников, выполняющих работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

3.16. Определение размеров заработной платы по основной должности и по занимаемой должности в порядке совместительства производится раздельно.

3.17. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.18. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.19. Работодатель обязуется извещать Работников о составных частях заработной платы, начисленной за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

4.2. В учреждении устанавливается:

- для всех Работников библиотек установлена нормальная продолжительность рабочего времени (40 рабочих часов в неделю, восьмичасовой рабочий день);
- женщинам, работающим в библиотеках, расположенных в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

4.3. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается для всех Работников на один час, в том числе и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.4. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению четыре дня в месяц;
- донорам за каждый день сдачи крови и ее компонентов по одному дню, который предоставляется по желанию Работника либо после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, либо присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.5. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на дополнительный выходной по личному заявлению с сохранением заработной платы, согласно Положению «О порядке предоставления дополнительных выходных с сохранением заработной платы в МКУК «Тосненская МЦБС»».

4.6. Работодатель предоставляет Работнику на основании его личного заявления дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, с учетом производственной

необходимости, продолжительностью до 14 календарных дней в течение года по семейным обстоятельствам.

4.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.8. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск для Работников за ненормированный рабочий день в размере 7 календарных дней (ст. 8, ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации), в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального казённого учреждения культуры «Тосненская межпоселенческая централизованная библиотечная система».

4.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с Профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков учитываются пожелания Работников.

4.10. Стороны пришли к соглашению, что в санитарный день продолжительность рабочего дня сокращается:

- у Работников, занятых на полную ставку – на 2 часа;
- у Работников, занятых не на полную ставку – на 1 час.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с согласия Профкома.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации МКУК «Тосненская МЦБС».

5.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, штатные расписания. В течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие трудоустройство намеченных к высвобождению Работников. Уведомление Профкома и службы занятости осуществляется не менее, чем за три месяца до проведения массового увольнения Работников.

5.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных обособленных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей.

Указанные мероприятия осуществляются с согласия Профкома.

5.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работники уведомляются персонально под расписку не менее чем, за два месяца.

5.6. Высвобождаемому Работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

5.7. При увеличении объема выполняемых работ и услуг обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в нем.

5.8. В целях обеспечения и закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

- создавать условия для дополнительного профессионального образования Работников;
- организовывать для Работников мероприятия по обмену опытом, посещение специализированных семинаров и прочее.

5.9. Предоставлять Работникам учебные отпуска, совмещающим работу с учебой в образовательных учебных учреждениях в соответствии с действующим законодательством.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Работодатель:

6.1. Ознакомливает Работников с требованиями охраны труда.

6.2. Осуществляет в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.

6.3. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.4. Формирует на паритетных началах комиссию по охране труда и обеспечивает условия для ее эффективной работы, а также и уполномоченных (доверенных) лиц Профкома по охране труда.

6.5. Организует обучение членов комиссии по охране труда с периодичностью 1 раз в три года, а впервые избранных в ее состав не позднее одного месяца со дня избрания. На период обучения за Работниками сохраняется средний заработок.

6.6. Обеспечивает членов комиссии по охране труда, уполномоченных лиц Профкома по охране труда необходимой нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.7. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий труда в МКУК «Тосненская МЦБС» в размере 2 000 рублей в год.

6.8. Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома и иного уполномоченного Работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.9. Рассматривает вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников учреждения, и вырабатывает меры по их улучшению.

6.10. Представляет Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда.

6.11. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.12. Осуществляет меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

6.13. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда в обособленных подразделениях.

6.14. Определяет степень ответственности должностных лиц и Работников учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

6.15. Обеспечивает:

- соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям законодательства об охране труда, уделять особое внимание безопасности ведения работ;
- выдачу Работникам средства индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств за счет средств учреждения;
- право Работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедряет современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников;
- реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;
- своевременное проведение 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;
- при создании комиссии для проведения специальной оценки условий труда включение в состав комиссии уполномоченного по охране труда;
- своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, в соответствии с действующим законодательством по охране труда;
- контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

Профком обязуется:

6.16. Обеспечить контроль за состоянием условий и охраны труда, в том числе за расходованием денежных средств, выделяемых на эти цели.

6.17. Избирает уполномоченного Профкома по охране труда для осуществления общественного контроля.

6.18. Регулярно рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего Коллективного договора, требований по охране труда и информировать Работников, членов профсоюза об их исполнении или принимаемых мерах.

6.19. Осуществлять контроль за правильностью начисленных компенсационных выплат Работникам – членам профсоюза за ущерб, причиненный здоровью в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель:

7.1. Обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

7.2. Осуществляет управление средствами на социальное страхование.

7.3. В целях оказания социальной поддержки Работникам Работодатель:

- оказывает материальную помощь Работникам, находящимся в трудных жизненных ситуациях.

7.4. Ежегодно при формировании сметы предусматривает и отчисляет профсоюзной организации денежные средства для проведения в коллективе культурно-массовой и оздоровительной работы в размере 0,15% фонда оплаты труда (основание: статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5. В учреждении в целях поощрения Работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, по ходатайству Профкома осуществляется их награждение Почетными грамотами, ценными подарками, представление к присвоению ведомственных знаков отличия в труде.

7.6. Организует ежегодно среди Работников учреждения конкурс профессионального мастерства «КНИГИ-ня». В состав комиссии по подведению итогов конкурса включается представитель Профкома.

7.7. Устанавливает и выплачивает стимулирующие выплаты согласно Положению «Об оплате и стимулировании труда Работников Муниципального казённого учреждения культуры «Тосненская межпоселенческая централизованная библиотечная система», в пределах утвержденного фонда оплаты труда согласно действующего законодательства.

7.8. Выплачивает материальную помощь, согласно Положению «Об оплате и стимулировании труда Работников Муниципального казённого учреждения культуры «Тосненская межпоселенческая централизованная библиотечная система», в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с дорогостоящим лечением (не более 1 раза в календарный год) и (или) долгосрочным (более 2 месяцев) нахождением в периоде временной нетрудоспособности (не более 2 раз в календарный год).

Профком:

7.9. Содействует Работникам-членам профсоюза и членам их семей, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, приобретению путевок в профсоюзные здравницы.

7.10. Оказывает содействие членам профсоюза в организации летнего детского отдыха.

7.11. Организует мероприятия для детей и членов трудового коллектива, выделяя на это необходимые средства.

7.12. Осуществляет контроль за правильностью оплаты труда, обеспечением занятости, повышением квалификации, соблюдением трудовой дисциплины.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель:

8.1. Признает:

- Профком единственным представителем Работников МКУК «Тосненская МЦБС», поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений;

- право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников;

- право членов Профкома на получение необходимой информации по вопросам труда и социально-экономического развития коллектива и обеспечивает участие Профкома в их решении;

- право на проведение заседание Профкома и профсоюзных собраний в рабочее время и предоставляет помещение. Количество и время проведения заседаний и собраний определяется Профкомом и Работодателем не ограничивается.

8.2. Обязуется:

- содействовать деятельности Профкома, строить свои взаимоотношения с Профкомом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации и настоящего Коллективного договора;

- обеспечить безналичное ежемесячное удержание из заработной платы Работников-членов профсоюза, на основании личных письменных заявлений, членских профсоюзных взносов в размере 1% от всех видов заработка и бесплатно перечислить их в недельный срок на счет, указанный профсоюзной организацией;

- сотрудничать с Профкомом в организационной работе по вовлечению и сохранению в качестве членов профсоюза всех Работников организации.

8.3. При издании локальных нормативных актов, касающихся регулирования социально-трудовых вопросов, Работодатель направляет их проекты для ознакомления и выражения мнения в Профком не позднее 10 дней до их введения. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, стороны проводят консультации, результаты которых оформляются протоколом.

8.4. Представляет гарантии Работникам, входящим в составы выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, предусмотренные ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Содействует деятельности профсоюзной организации в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

8.6. Заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

8.7. Обеспечивает участие представителей Профкома в проводимых совещаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с социально-экономическим положением Работников.

Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии по:

- трудовым спорам;
- аттестации Работников;
- проверке деятельности подразделений;
- социальному страхованию;
- расследованию несчастных случаев на производстве;
- проведению специальной оценки условий труда и прочее.

8.8. Предоставляет Профкому бесплатно:

- необходимые помещения, для проведения профсоюзных собраний (конференций);
- место для размещения информационного стенда профсоюзной организации;
- городской телефон (81361)28344, возможность пользования электронной почтой, в том числе доступ в сеть Интернет в течение рабочего дня в неограниченном количестве;
- выполнение машинописных и множительных работ;
- всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.9. Содействует Профкому в проведении смотров-конкурсов, объявленных профсоюзной организацией.

8.10. Перевод, изменение существенных условий трудового договора, а также увольнение по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), уполномоченных лиц Профкома по охране труда и представителей Профкома в создаваемых в учреждении, совместной комиссии по охране труда, допускаются только с предварительного согласия Профкома. Данные гарантии не распространяются на случаи доказанных виновных действий, допущенных Работником.

8.11. Члены выборных профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии), представители Профкома в совместной комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (не менее 8 часов в месяц, председатель первичной профсоюзной организации – не менее 16 часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, на время профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

Профком:

8.12. Содействует эффективной работе Работодателя присущими профсоюзам методами и средствами; трудовой коллектив обязуется соблюдать должностные инструкции, выполнять контрольные показатели, обеспечивать сохранность книжных фондов, бережное отношение к библиотечному оборудованию.

8.13. Способствует созданию благоприятного морально-психологического климата, укреплению трудовой дисциплины, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

8.14. Не будет выступать организатором акций протеста по любому спорному вопросу до тех пор, пока полностью не исчерпает все меры урегулирования.

8.15. Обязуется осуществлять контроль за ходом выполнения настоящего Коллективного договора и вести переговоры с целью заключения Коллективного договора с Работодателем на следующий срок.

8.16. Осуществляет оперативный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства о профсоюзах.

8.17. Защищает коллектив от ущемления конституционных прав трудящихся со стороны Работодателя.

8.18. Для профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, соглашений, за санитарно-бытовым обслуживанием Работников, члены Профкома, уполномоченные лица по охране труда, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в учреждении;
- получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;
- вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение трех рабочих дней рассмотреть предложения по существу и дать мотивированный ответ Профкому.

8.19. Через официальный сайт учреждения (<https://tosno.47lib.ru/>) Профком вправе информировать Работников о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. В случае возникновения вопроса или жалобы у Работника, он обращается к председателю Профкома, который решает вопрос с Работодателем в течение 3-х дней. Если обоснованная жалоба не удовлетворяется, председатель Профкома обращается в вышестоящие профсоюзные органы.

9.2. В случае возникновения конфликта между трудовым коллективом и Работодателем, спор решается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Расторжение трудового договора с Работником-членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено лишь с предварительного согласия Профкома.

10. РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Молодежь – Работники в возрасте до 35 лет.

10.1. Работодатель при проведении ежегодного конкурса профессионального мастерства «КНИГИ-ня» по возможности привлекает для участия в нем молодежь.

10.2. Профком обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем установленных для молодежи законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- привлекать молодых Работников к работе выборных профсоюзных органов, инициировать проведение спортивных, оздоровительных и досуговых мероприятий для молодежи.

10.3. Работодатель оказывает содействие Работникам из числа молодежи в реализации (получении) мер дополнительной социальной поддержки, предусмотренных действующими целевыми региональными программами.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами и их представителями.

11.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

11.3. Ход и итоги Коллективного договора обсуждаются на общем собрании Работников не реже 1 раза в год.

11.4. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

11.5. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

11.6. Стороны пришли к соглашению, что Коллективный договор в течение срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

11.7. В случае невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.8. При ликвидации учреждения претензии Работников по Коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУК «Тосненская МЦБС»

Директор
МКУК «Тосненская МЦБС»

_____ Зайцева О.С.

_____ Платонова О.В.

«_____» _____ 20____ г.

«_____» _____ 20____ г.

М.П.

М.П.