

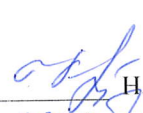
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная сеть городского округа
Чехов»

на 2023 – 2025 годы

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
МБУК «ЦБС ГО Чехов»

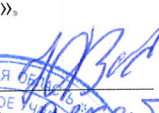

Н.Д. Крайнова
«27» декабря 2022 г.

М.П.



« У Т В Е Р Ж Д А Ю »

Директор МБУК «Централизованная
библиотечная сеть городского округа
Чехов».


Н.В. Филонова
«27» декабря 2022 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе по труду и охране прав граждан Администрации
городского округа Чехов.

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Начальник отдела по труду и охране прав граждан _____

ФИО

Подпись

М.П.



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

б-р Строителей, д.7, г. Красногорск,
г.о. Красногорск, Московская обл., 143407

Тел.: (498) 602-84-10
email: msrmo@mosreg.ru

Кому:
Надежда Филонова
142306, Московская обл., Чеховский г.о., д.
Московская, стр. Московская область, г. Чехов,
ул. Лопасненская, д.10

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации соглашения, коллективного договора

Министерство социального развития Московской области, рассмотрев Запрос от 30.12.2022 № P001-4879211994-67449232, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации уведомляет о регистрации Коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения культуры "Централизованная библиотечная сеть городского округа Чехов", регистрационный номер 2983/2023КД дата регистрации 17.01.2023.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и обязательствами соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Московской области, не выявлены.

Первый заместитель министра социального
развития Московской области



Н.Е. Ускова
18.01.2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения защиты социально-трудовых прав и экономических интересов работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть городского округа Чехов» (далее именуемое МБУК «ЦБС ГО Чехов») и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий. Коллективный договор является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателя. Обязательства Коллективного договора реализуются в трудовых договорах работников МБУК «ЦБС ГО Чехов».

1.1. Сторонами Коллективного договора являются:

- МБУК «ЦБС ГО Чехов», в лице директора, действующего на основании Устава.

- работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) в лице председателя.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - **ТК РФ**), Федеральным Законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области от 31.03.1999 г. №15/99-03 «О социальном партнерстве в Московской области», Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Московским областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей Московской области и Правительством Московской области на 2021-2023 годы, Отраслевым соглашением между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2021-2023 гг., Отраслевым соглашением между Управлением развития отраслей социальной сферы Администрации городского округа Чехов и Чеховской территориальной организацией профсоюза работников культуры на 2021-2023 годы, Федеральным Законом «О библиотечном деле» №78-ФЗ от 29.12.1994 года; Приказом Министерства труда Российской Федерации от 26.04.2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть городского округа Чехов»

2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2.1. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров; режима труда и отдыха, условий и охраны труда, закреплению дополнительных трудовых прав, льгот и гарантий

работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

2.2. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства; полномочий представителей Сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

2.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБУК «ЦБС ГО Чехов», в том числе на руководителя организации.

2.4. В пределах срока действия Коллективного договора, который определяется согласно статье 43 Трудового кодекса Российской Федерации, отдельные его пункты могут изменяться или дополняться согласно статье 44 Трудового кодекса Российской Федерации и на основе взаимной договоренности. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

2.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

2.6. При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода форм собственности. При ликвидации учреждения сохраняет свое действие в течение срока ликвидации.

2.7. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в установленном порядке. Если в течение срока действия Коллективного договора законодательством будут установлены лучшие условия, чем в настоящем Коллективном договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

2.9. Пересмотр обязательств не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников МБУК «ЦБС ГО Чехов»).

2.10. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами.

2.12. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его обеими Сторонами МБУК «ЦБС ГО Чехов».

2.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение профкома:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) соглашение по охране труда;
- в) Положение об оплате труда.

2.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками и через профком:

- а) учет мнения;
- б) консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- в) получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным в ч. 2 ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- г) обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, предложений по его совершенствованию;
- д) участие в разработке и принятии Коллективного договора.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУК «ЦБС ГО Чехов»).

3.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными.

3.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть изменен сторонами только в двустороннем порядке согласно действующему законодательству (ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации) и заключается в письменной форме.

3.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается (работы по определенной специальности, квалификации или должности, изменение режима работы и т. п.), согласно действующему законодательству (ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации и заключается в письменной форме).

3.8. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу в МБУК «ЦБС ГО Чехов», соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.9. Работодатель не может заключать с работниками договор на условиях худших, чем предусмотрено настоящим Коллективным договором и Трудовым кодексом РФ.

3.10. Работники обязуются:

- выполнять трудовые функции, принимать участие в управлении через общее собрание коллектива, профсоюзные комитеты, вносить предложения по улучшению работы по вопросам культурного и социально – бытового обслуживания;

- содействовать выполнению производственных заданий коллектива, повышать профессиональное мастерство и творческую активность;

- соблюдать служебную этику между руководителем и подчиненным, уважать человеческое достоинство;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии и пожарной безопасности.

3.11. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами (ст. 77 Трудового кодекса российской Федерации).

3.12. Стороны, заключившие Коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей, достижения компромиссных решений.

3.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение всего срока. В период действия коллективного договора по обоюдному соглашению в него могут быть внесены дополнения и изменения, что оформляется соответствующим протоколом.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Показатели и порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда утверждаются Управлением развитием отраслей социальной сферы Администрации городского округа Чехов.

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Оплата труда работников (далее «Учреждения») осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области сферы культуры», постановления Администрации городского округа Чехов «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры городского округа Чехов», Положением об оплате труда работников МБУК «Централизованная библиотечная сеть городского округа Чехов».

4.1.2. Размер оплаты труда работником МБУК «Централизованная библиотечная сеть городского округа» устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат.

4.1.3. Должностные оклады руководителя и специалистов Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением №3 к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры городского округа Чехов», утвержденного Постановлением Администрации городского округа Чехов Московской области от 22.12.2017 №0513/09-03 и Постановлением Администрации городского округа Чехов Московской области от 02.10.2018 №2052/11-02 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры городского округа Чехов».

4.1.4. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий рабочих, занятых в Учреждении, устанавливаются в соответствии с приложением №7 к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры городского округа Чехов».

Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением №8 к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры городского округа Чехов».

4.1.5. Тарифные разряды рабочих Учреждения устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

4.1.6. Руководитель Учреждения вправе устанавливать высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, оплату труда исходя из 9-10 разрядов, а занятым на особо важных и особо ответственных работах, исходя из 11-12 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в Учреждении устанавливается Управлением развитием отраслей социальной сферы Администрации городского округа Чехов по согласованию с Профсоюзом.

4.1.7. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем Учреждения в пределах минимального и максимального значения окладов в соответствии с системой оплаты труда, установленной в Учреждении, с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.8. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

4.1.9. Показатели и порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей утверждаются Управлением развития отраслей социальной сферы Администрации городского округа Чехов.

4.1.10. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются:

- за ученую степень доктора наук (соответствующую профилю выполняемой работы) – на 20 процентов;
- за ученую степень кандидата наук (соответствующую профилю выполняемой работы) – на 10 процентов;
- за почетные звания СССР, союзных республик, входящих в состав СССР; Российской Федерации и стран СНГ, Московской области: «Народный» - на 30 процентов, «Заслуженный» - на 20 процентов;
- руководителям и специалистам, работающим в сельской местности – на 25 процентов.

В случае, когда работникам Учреждения предусматривается повышение окладов (тарифных ставок) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения устанавливается в процентах, исчисленных от должностных окладов (тарифных ставок) без учета повышения по другим основаниям.

При наличии у работника нескольких почетных званий и ученых степеней увеличение должностного оклада (тарифной ставки) производится только по одному основанию.

Размеры других выплат работникам Учреждения, устанавливаемые в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам), определяются исходя

из суммы должностного оклада (тарифной ставки) и повышений, предусмотренных настоящим пунктом.

4.1.11. Изменения размеров должностных окладов (тарифных ставок) производятся на основании приказа руководителя Учреждения со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки) в следующие сроки:

- при внесении изменений в «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры городского округа Чехов» - со дня указания введения в действие;
- при изменении квалификационной категории - в соответствии с приказом по Учреждению;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

4.1.12. Доплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки); за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Доплата к заработной плате работникам Учреждения, осуществляющим работу с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными физическими возможностями, являющимися стипендиатами именной стипендии Губернатора Московской области, устанавливается в размере 4000 (четыре тысячи) рублей в месяц.

Доплата работникам структурных подразделений Учреждения, предоставляющих услуги и выполняющих работы в сфере культуры на территории городского округа Чехов, устанавливается в размере 45 процентов должностного оклада (тарифной ставки); доплата работникам структурных подразделений Учреждения, предоставляющих услуги и выполняющих работы в сфере культуры на территории городского округа Чехов, находящихся в сельской местности, устанавливается в размере 57 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

На основании решения Совета депутатов городского округа Чехов Московской области от 23.04.2020 №44/9-2020 «Об установлении доплаты к ставкам заработной платы (должностным окладам) руководящим работникам и специалистам структурного подразделения Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная сеть городского округа Чехов» - Столбовская библиотека им. Олега Кургузова» устанавливается доплата в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) заведующему и специалистам Столбовской библиотеки им. О. Кургузова.

Доплата устанавливается в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) без учета повышений, предусмотренных пунктом 4.10 настоящего Положения.

Водителю библиомобиля устанавливаются доплаты: за проведение погрузки и разгрузки – 50 процентов должностного оклада, за сложность и напряженный характер работы – 50 процентов должностного оклада.

4.1.13. Надбавки за продолжительность работы в учреждениях сферы культуры или на должностях, указанных в приложениях 1- 6 к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры городского округа Чехов», устанавливаемых в следующих размерах к должностным окладам (тарифным ставкам):

работникам учреждений, работающим в сельской местности:

от 1 года до 5 лет – 25%

свыше 5 лет – 30%

работникам других учреждений:

от 1 года до 5 лет - 10%

от 5 лет до 10 лет - 15%

от 10 лет до 25 лет - 25%

свыше 25 лет - 30%

Педагогический стаж и время обучения в средних и высших профессиональных учреждениях в указанный стаж не засчитываются.

Руководитель самостоятельно распоряжается средствами, полученными учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Работнику, осуществляющему предпринимательскую или иную приносящую доход деятельность, выплачивается вознаграждение в размере не более 50 процентов от суммы оплаченной клиентом, остальные денежные средства идут на развитие учреждения.

4.1.14. Должностные оклады (тарифные ставки) работников Учреждения, не предусмотренные пунктом 4 настоящего Положения, устанавливаются в порядке и размере, предусмотренных для муниципальных учреждений городского округа Чехов с соответствующими видами экономической деятельности.

4.1.15. При планировании фонда оплаты труда предусматриваются бюджетные ассигнования на выплаты стимулирующего характера в размере от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда, исчисленного на 1 января планируемого года.

4.1.16. Руководитель Учреждения в пределах соответствующих бюджетных ассигнований вправе осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам Учреждения производятся с учетом:

- показателей результатов труда, устанавливаемых локальными нормативными актами учреждений;

- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;

- мнения представительного органа работников учреждения.

4.1.17. Учреждение предусматривает следующие виды выплат:

- выплаты стимулирующего характера (доплаты и надбавки);

- компенсационные выплаты;

- поощрительные выплаты;

- социальные выплаты.

4.1.18. Выплаты стимулирующего характера (доплаты и надбавки) устанавливаются в следующих размерах в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам):

за интенсивность труда (успешность работника в библиотечной работе, участие в конкурсах, активность по воспитательной деятельности учащихся, обеспечение и распространение передового библиотечного опыта, участие в методической научно-исследовательской деятельности, использование современных библиотечных инноваций в т.ч. информационно-коммуникативных приемов в выполнении библиотечной работы, повышения квалификации, профессиональная подготовка, субъективная оценка со стороны пользователей-получателей услуг; культурно-просветительская работа с читателями) – до 50 процентов (2 раза в год по итогам первого и второго полугодия).

4.1.19. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки) устанавливаются в следующих размерах в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам):

- за совмещение профессий и должностей, за расширение зоны обслуживания и увеличение объемов работ (конкретно размер доплаты каждому работнику устанавливается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, за расширение зоны обслуживания или увеличения объемов работ – до 50 процентов;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 50 процентов;

Для работников с оплатой по 1-4 разряду вышеуказанная доплата производится в размере до 100% должностного оклада.

- за выполнение работ различной квалификации – до 25 процентов

- за работу в ночное время (п. 4.1.12);

- За сверхурочную работу – первые два часа работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в

двойном размере (по желанию работника) с предоставлением дополнительного времени отдыха (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за работу в праздничные и выходные дни (если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени) – оплата в двойном размере или предоставление дня отдыха (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за постоянную работу на участках с повышенной интенсивностью труда – до 10 процентов;

- за разъездной характер работы – до 20 процентов.

В трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

4.1.20. Поощрительные и социальные выплаты производятся по согласованию с профкомом из средств экономии заработной платы.

Материальная помощь работникам:

- в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65, 70, 75 и т.д. лет в размере – 5 000 руб.;

- с рождением ребёнка работника – 5 000 руб.;

- в связи со смертью близких родственников – 5 000 руб.;

- в связи с длительной (более месяца) болезнью – до минимальной заработной платы по Московской области;

- в связи с болезнью, приведшей к инвалидности – до минимальной заработной платы по Московской области.

- в связи со смертью работника – в размере трех должностных окладов.

- в связи с тяжелым материальным положением, в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – до 100% должностного оклада.

Данные выплаты осуществляются с учётом мнения Профкома за счет средств Работодателя, а для членов профсоюза дополнительно из средств профсоюзной организации.

4.1.21. Выплачивают лицам, проработавшим в учреждениях культуры 15 и более лет и выходящим на пенсию, единовременное вознаграждение в размере должностного оклада из средств Работодателя, а для членов профсоюза за счет средств профсоюзной организации дополнительно вручается памятный ценный подарок.

4.1.22. К профессиональным праздникам: День работника культуры и Общероссийский день библиотек из фонда экономии заработной платы.

Все виды выплат осуществляются в соответствии с Положением о стимулирующих, поощрительных и социальных выплатах работникам МБУК «ЦБС ГО Чехов».

4.1.23. Выплаты стимулирующего характера (доплаты и надбавки), компенсационные выплаты, поощрительные и социальные выплаты производятся за счет бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных Учреждением от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности, в соответствии с нормативными документами.

4.1.24. Порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя учреждения, определяются Управлением развития отраслей социальной сферы Администрации городского округа Чехов.

4.1.25. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера за счет бюджетных средств устанавливается в размере 1,5 –кратного размера его должностного оклада (тарифной ставки).

4.1.26. Учреждение самостоятельно определяет порядок и размер выплат стимулирующего характера за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работника.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается Управлением развитием отраслей социальной сферы Администрации городского округа Чехов.

4.1.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) за отчетный год устанавливается в кратности от 1 до 6.

4.1.28. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) за отчетный год устанавливается в кратности от 1 до 4.

4.1.29. Управление развитием отраслей социальной сферы Администрации городского округа Чехов заключает трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с руководителем Учреждения, предусматривающий конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения, размеров и

условий назначения ему выплат стимулирующего характера, обеспечивающих введение эффективного контракта.

4.1.30. Руководитель Учреждения заключает трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работниками Учреждения, предусматривающий конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера, обеспечивающих введение эффективного контракта.

4.1.31 Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;
- обязательной постановкой Работодателя на учет, в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные действующим законодательством.

4.2. Администрация обязуется:

4.2.1. Информировать коллектив о финансовых поступлениях (средств из бюджета, доходов из внебюджетных фондов, от платных услуг и т.д.) и их расходовании.

4.2.2. По письменному заявлению работника перечислять заработную плату на указанные им счета в банке.

4.2.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель МБУК «ЦБС ГО Чехов».

Все виды выплат осуществляются в соответствии с «Положением о стимулирующих, компенсационных, поощрительных и социальных выплатах работникам МБУК «ЦБС ГО Чехов». Выплаты производятся за счет бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных Учреждением от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности, в соответствии с нормативными документами.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5. Администрация обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не

позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.1.3. В случае предупреждения работника о сокращении менее чем за два месяца, выплачивать уволенному работнику среднедневную зарплату за каждый просроченный день.

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

5.1.5. При участии соответствующего выборного органа профсоюза при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности при наличии финансовой возможности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом предусматривать средства:

- на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

- на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

5.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профкома по п.2., подпункту «б» п.3 и п.5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с предварительного согласия профкома в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2 Стороны договорились, что:

5.2.1. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления

возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- лица, имеющие почетные звания или государственные награды в сфере культуры;
- члены выборных органов Профсоюза.

5.2.2. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери или отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка МБУК «ЦБС ГО Чехов» (ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации), утверждаемыми администрацией с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУК «ЦБС ГО Чехов».

6.1.2. Для работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала МБУК «ЦБС ГО Чехов» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.3. Для работников городских библиотек, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.4. Для работников сельских библиотек, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

6.1.5. Привлечение работников МБУК «ЦБС ГО Чехов» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего

трудового распорядка МБУК «ЦБС ГО Чехов», должностными обязанностями, допускаются только с письменного согласия работника.

6.1.6. График работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливается директором МБУК «ЦБС ГО Чехов» по согласованию с Управлением развитием отраслей социальной сферы Администрации городского округа Чехов.

6.1.7. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ:

- с письменного согласия работника в случаях, указанных в ч. 2 ст.99 ТК РФ;

- без согласия работника в случаях, указанных в ч. 3 ст.99 ТК РФ;

- в других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и администрацией.

6.1.9. Работодатель обязан (ст. 93 ТК РФ) устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины,

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.10. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или в трудовом договоре, заключаемом между Работником и Работодателем (ч.1 ст. 100 ТК РФ).

6.1.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.1.13. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном

объеме, так и по частям, в случаях, предусмотренных ст.ст.124,125 Трудового кодекса Российской Федерации, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.1.14. В целях поддержки работников МБУК «ЦБС ГО Чехов», руководствуясь ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации, в зависимости от стажа работы в организациях культурной сферы руководитель по согласованию с соответствующим профсоюзным органом предоставляет основным работникам дополнительный оплачиваемый отпуск :

- * от 1 года до 5 лет – 4 календарных дня;

- * от 5 до 10 лет - 8 календарных дней

- * свыше 10 лет - 12 календарных дней.

6.1.15. Неиспользованный дополнительный отпуск не переносится на следующий год.

6.1.16. Техническим работникам оплачиваемый ежегодный отпуск предоставляется в соответствии со ст.115 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.17. Дополнительный оплачиваемый отпуск по согласованию с работодателем предоставляется:

- председателям членам территориальных комитетов, членам президиума территориального комитета профсоюзного комитета за активное участие в общественной жизни – 3 рабочих дня;

- женщинам, имеющим детей начальной школы 1 сентября – 1 день.

6.1.18. Отпуск с сохранением заработной платы также предоставляется в следующих случаях:

- смерть, или тяжелое заболевание близкого родственника (жены, мужа, родителей, детей) – 3 дня;

- Бракосочетание работников и их детей – 3 дня;

- одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка-инвалида, живущего в семье – 4 дополнительных выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- с рождением ребенка (отцу) – 1 день.

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

- для проводов детей в армию – 2 дня.

6.1.19. Работникам, проработавшим в течение рабочего года без больничных листов, по усмотрению руководителя, могут предоставляться до 3-х дней отдыха к очередному отпуску с сохранением заработной платы.

6.1.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года.

или или присоединена к отпуску. за. следующий рабочий год.

6.1.21. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.1.22. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.1.23. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или удобное для них время имеют, по согласованию с Работодателем, следующие работники:

- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»,
- одинокие матери,
- женщины, имеющие хотя бы одного ребенка в возрасте до 14 лет или троих детей в возрасте до 18 лет,
- беременные женщины,
- работники, получившие трудовое увечье,
- любые работники при наличии у них путевок на санаторно-курортное лечение, выданных социальными учреждениями.

6.1.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работодатель может предоставить работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работниками и работодателем (ст.128 ТК РФ).

6.1.25. Доплаты компенсационного характера за работу в ночное время, выходные, за работу во вредных условиях устанавливается не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны пришли к соглашению, что:

7.1.1. Администрация определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

7.1.2. Администрация по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития МБУК «ЦБС ГО Чехов».

7.2. Администрация обязуется:

7.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

7.2.3. Повышать квалификацию работников библиотек не реже, чем один раз в пять лет.

7.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном ст.173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления культурой).

7.3.7. Организовывать проведение аттестации библиотечных работников МБУК «ЦБС ГО Чехов» и по её результатам устанавливать соответствие работника занимаемой должности и установлении должностного оклада.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны договорились, что администрация:

8.1.1. Подводит итоги работы библиотек при выделении средств из местного бюджета на премирование работников МБУК «ЦБС ГО Чехов» и проведения Дня библиотек в городском округе Чехов.

8.1.2. За администрацией МБУК «ЦБС ГО Чехов» признается право полностью распоряжаться денежными средствами полученными от предпринимательской деятельности.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Администрация

9.1.1. Разрабатывает и принимает с учетом мнения первичной профсоюзной организации:

- Положение об охране труда в соответствии с ТК РФ;
- Положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда работников;
- План мероприятий по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.1.2. Обязана обеспечить:

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, только прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- установленные нормы светового, воздушного и температурного режима в помещениях учреждений культуры (в помещениях, подготовленных к зиме - не ниже 18 градусов);
- регулярность замеров сопротивления, заземления изоляции проводов;
- работников первичными средствами пожаротушения;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- оценка качества проведения специальной оценки условий труда, а также финансирование ее проведения;
- организовать проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке;

- содействие в санитарно-бытовом и лечебно профилактическом обслуживании работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить беспрепятственный допуск на территорию организации должностных лиц в целях оценки условий труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов и ознакомление работников с требованиями охраны труда.

9.1.3. Гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

9.1.4. Несет ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

9.1.5. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, работодатель выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

9.2. В области охраны труда **Работники** обязаны (ст. 214 ТК РФ):

9.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

9.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

9.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации.

9.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев,

предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) ему должна быть предоставлена другая работа на время устранения такой опасности.

9.4. В случае не обеспечения, работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты запрещается требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, а возникший по этой причине простой оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.6. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя осуществляют:

9.6.1. Контроль за выполнением учреждениями требований законов и иных нормативно-правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст.370 ТК РФ).

9.6.2. Организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

9.6.3. Работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов.

9.6.4. Проведение общественного контроля состояния охраны труда.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

Права и гарантии деятельности Профкома определяются Трудовым кодексом РФ; Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; законом Московской области от 31.03.1999 г. №15/99-03 «О социальном партнерстве в Московской области», Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Московским областным объединением организаций, профсоюзов, объединениями работодателей Московской области и Правительством Московской области на 2021-2023 годы, Отраслевым соглашением между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2021-2023 гг.; настоящим Коллективным договором.

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить права Профкома осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов,

содержащих нормы трудового права (ст. 2 ТК РФ);

10.1.2. Выделять Профсоюзу помещение для проведения массовых мероприятий по заявкам, поданным не позднее 10 дней до начала мероприятия;

10.1. Администрация обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается. 10.1.4. Принимать решения с учетом мнения Профкома, в случаях предусмотренных ТК РФ;

10.1.5. Соблюдать права и гарантии Профкома, способствовать его деятельности;

10.1.6. Предоставлять Профкому по его запросам информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях профкома, по вопросам заработной платы, условий охраны труда, оздоровления сотрудников, выполнения трудового законодательства и настоящего Коллективного договора и другим социальным вопросам за исключением конфиденциальной информации в соответствии со ст.ст. 86-90 ТК РФ;

10.1.7. Регулярно, в рамках одного из ежегодных отчетов, информировать трудовой коллектив об исполнении настоящего Коллективного договора.

10.1.8. Содействовать Профкому в использовании информационных систем, средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюзной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

10.1.9. Председателя профкома и не освобожденных от основной работы членов выборных профсоюзных органов освобождать от работы с сохранением среднего заработка для участия в работе выборных органов, а также в качестве делегатов профсоюзных конференций, съездов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ);

10.1.10. Учитывать мнение профкома при ежегодном награждении работников почётными грамотами, знаками, присвоении почётных званий;

10.1.11. Не препятствовать представителям профкома в посещении структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

10.2. Профком обязуется:

10.2.1. Содействовать реализации Коллективного договора, укреплению социального партнёрства, недопущению социальной напряжённости в трудовом коллективе;

10.2.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

10.2.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;

10.2.4. Участвовать в мероприятиях по организации оздоровления работников, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях;

10.2.5. Осуществлять общественный контроль над соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;

10.2.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников;

10.2.7. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов трудового коллектива о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению трудовых прав и социально-экономических интересов работников;

10.2.8. Участвовать в проведении мероприятий, посвященных праздничным датам;

10.2.9. Участвовать в выдвижении коллективов и отдельных работников (членов Профсоюза) для награждения наградами городского округа Чеховой Московской области.

10.2.10. Работа в качестве председателя профкома в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

11. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В целях обеспечения дальнейшего развития социального партнерства, эффективного использования его возможностей при принятии решений:

11.1. Стороны совместно:

11.1.1. Обязуются строить свои взаимоотношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей, достижения компромиссных решений.

11.1.2. Официально информируют друг друга о предпринимаемых

решениях и нормативных актах по проблемам, включенных в Коллективный договор.

11.1.3. Обязуются при необходимости разрабатывать планы мероприятий, необходимых для реализации отдельных обязательств Коллективного договора, и формировать отдельные рабочие группы.

11.1.4. Способствуют предотвращению коллективных трудовых споров и участвуют в их разрешении в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. Профком:

11.2.1. Иницирует заключение Коллективного договора, содействует подготовке и проведению коллективно-договорной компании.

11.2.2. Продолжает работу по вовлечению работников в члены профсоюза.

11.2.3. Оказывает помощь в создании в организации комиссии по трудовым спорам, выявляет причины возникновения трудовых конфликтов и в соответствии с законодательством Российской Федерации, принимает необходимые меры по их урегулированию.

11.3. Администрация:

11.3.1. Проводит консультации с профкомом по вопросам принятия нормативных актов организации, затрагивающих интересы работников, планов развития организации.

12. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией настоящего Коллективного договора, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и экономические интересы работников,

12.2. Контроль за выполнением Коллективного договора МБУК «ЦБС ГО Чехов» осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

12.3. Отношения и ответственность сторон Коллективного договора в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.4. Виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.

12 5. Стороны договорились, что

12.1.1. Администрация направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

12.3. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 –х лет со дня его подписания. По истечению установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.