

Утвержден общим собранием работников
муниципального бюджетного учреждения
культуры городского округа Самара
«Самарская муниципальная
информационно-библиотечная система»

Протокол № 14 от «10» 11 2025г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА
«САМАРСКАЯ МУНИЦИПАЛЬНАЯ
ИНФОРМАЦИОННО-БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»
(МБУК г. о. Самара «СМИБС»)**

НА 2025-2028 ГОДЫ

г. о. Самара

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение культуры городского округа Самара «Самарская муниципальная информационно-библиотечная система», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Сыромятниковой Софьи Сергеевны, действующей на основании Устава, и работники муниципального бюджетного учреждения культуры городского округа Самара «Самарская муниципальная информационно-библиотечная система», именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МБУК г.о. Самара «СМИБС», именуемой далее «Профком», в лице председателя Лупинос Татьяны Александровны, при совместном упоминании в дальнейшем именуемые «Стороны».

Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры городского округа Самара «Самарская муниципальная информационно-библиотечная система» (далее также – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Самарской области от 10.10.2012 № 90-ГД «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области», иными федеральными законами, законами Самарской области и другими нормативными правовыми актами всех уровней, содержащими нормы трудового права, Самарским областным трехсторонним соглашением между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2024 - 2026 годах, заключенным 19.12.2023, Уставом Учреждения.

1.3. Настоящим Коллективным договором регламентируются требующие конкретизации отдельные нормы трудового законодательства Российской Федерации, а также устанавливаются дополнительные к законодательным нормам гарантии Работникам, предоставляемые Работодателем.

1.4. Общее собрание работников Учреждения наделяет Профком правом на заключение Коллективного договора. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

Работодатель признает Профком полномочным представителем Работников по вопросам, входящим в их компетенцию, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, в том числе улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

Льготы и гарантии, установленные Коллективным договором, распространяются на директора Учреждения. Условия их предоставления определяются в трудовом договоре директора Учреждения.

1.7. Условия Коллективного договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации положение Работников, являются недействительными.

1.8. Работодатель принимает локальные нормативные акты, в пределах своей компетенции, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение Профкома.

1.9. Увольнение Работников, являющихся членами Профкома, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа Профкома в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2. Политика социального партнерства

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений и благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. В урегулировании споров, сбоев и проблем в реализации настоящего Коллективного договора, в решении социально-трудовых вопросов Стороны отдают предпочтение переговорному процессу, выработке и принятию компромиссных решений, обеспечивающих соблюдение прав и интересов всех участников трудовых отношений.

2.3. Работодатель на основании обращений Профкома обязуется своевременно предоставлять информацию, затрагивающую интересы Работников; в недельный срок рассматривать и принимать меры по устранению выявленных Профкомом нарушений в сфере труда, в выполнении условий настоящего Коллективного договора.

3. Трудовой договор, обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон, на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2. Трудовой договор при его заключении должен содержать условия обязательные для включения в него в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения Работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

3.3. В случае противоречия условий Коллективного договора и трудового договора, заключенного с Работником, в отношении такого Работника действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам данного Работника.

3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.5. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.6. Работодатель обязуется при необходимости и при наличии финансовой возможности проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников в учебных центрах или в иных образовательных организациях.

Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования

Работников, а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации Работодатель определяет самостоятельно.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Работникам, проходящим подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации Работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В указанных случаях Работодатель предоставляет Профкому проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, имеющихся в Учреждении, действующее штатное расписание Учреждения и проект нового штатного расписания Учреждения, а также предоставляет по запросу Профкома другие материалы, необходимые для объективной оценки Профкомом последствий мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения.

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

- снижение (сокращение) незанятых вакансий;
- временное ограничение приема кадров;
- перемещение кадров внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

Указанные мероприятия при наличии возможности их реализации осуществляются Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.9. При сокращении численности или штата Работников Учреждения преимущественное право оставления на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается категориям Работников, пользующимся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. По согласованию Сторон, рабочее время и время отдыха Работников Учреждения регулируются на основании трудового законодательства Российской Федерации в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения,

утверждаемых Работодателем по согласованию с Профкомом, за исключением положений, прямо предусмотренных настоящим Коллективным договором.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Работникам Учреждения в случаях и в размерах, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.3. По соглашению между Работником и Работодателем, Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе Работника.

4.5. В целях соблюдения санитарно-гигиенических норм и создания благоприятных условий труда в филиалах Учреждения ежемесячно в первый четверг месяца проводится санитарный день. В санитарном дне в филиалах Учреждения принимают участие заведующие филиалами, главные библиотекари, ведущие библиотекари, библиотекари первой категории, библиотекари второй категории, библиотекари. Продолжительность работы для указанных должностей Работников Учреждения в санитарный день устанавливается с 08-30 часов до 17-00 часов, перерыв для отдыха и питания предоставляется продолжительностью 30 минут в период с 12-00 часов до 12-30 часов. Остальные Работники Учреждения работают в санитарный день в соответствии с режимом работы, установленным правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и трудовым договором.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в том числе и в отношении Работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

4.7. Стороны договорились, что привлечение Работника к сверхурочной работе по инициативе Работодателя допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. В случаях, если трудовым законодательством Российской Федерации допускается привлечение к сверхурочной работе Работников только с их письменного согласия, указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.8. Не допускается привлечение к сверхурочной работе отдельных категорий Работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.9. Особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) устанавливается в Учреждении для следующих должностей Работников:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- контрактный управляющий;
- заведующий сектором (сектор материального учета);
- начальник отдела кадров;
- специалист по охране труда первой категории;
- заведующий отделом (методический отдел, отдел комплектования и обработки документов, отдел проектных технологий, хозяйственно-технический отдел);
- заведующий филиалом;
- главный библиотекарь.

4.10. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон

трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в случаях и продолжительностью, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

4.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению между Работником и Работодателем оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.14. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором Учреждения по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения Работников.

О времени начала отпуска Работники извещаются под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.15. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с Работником, если Работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, а также в других случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению Работника может быть перенесен на другой срок, в случае, если такой перенос допускается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.17. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, по согласованию с Работодателем предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если одному из них предоставляется отпуск большей продолжительности, то другим может быть предоставлен по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы на недостающее количество дней.

4.18. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.19. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 (семь) календарных дней.

4.20. Работникам, занимающим должности, определённые пунктом 4.9 настоящего Коллективного договора, в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- директору - продолжительностью 10 (десять) календарных дней;
- заместителю директора - продолжительностью 7 (семь) календарных дней;
- главному бухгалтеру - продолжительностью 7 (семь) календарных дней;
- контрактному управляющему - продолжительностью 6 (шесть) календарных дней;
- заведующему сектором (сектор материального учета) - продолжительностью 6 (шесть) календарных дней;
- начальнику отдела кадров - продолжительностью 6 (шесть) календарных дней;

- специалисту по охране труда первой категории - продолжительностью 6 (шесть) календарных дней;

- заведующему отделом (методический отдел, отдел комплектования и обработки документов, отдел проектных технологий, хозяйственно-технический отдел) - продолжительностью 6 (шесть) календарных дней;

- заведующему филиалом - продолжительностью 6 (шесть) календарных дней;

- главный библиотекарь - продолжительностью 5 (пять) календарных дней.

4.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска Работника дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного оплачиваемого отпуска, а также расторжения (прекращения) трудового договора, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.23. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях и продолжительностью, установленными трудовым законодательством Российской Федерации, а также в следующих случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором:

- в случае смерти близких родственников Работника (супруг (а), родители, дети, полнородные (имеющие общих отца и мать) и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры) – до 5 календарных дней;

- в случае регистрации брака Работника или детей Работника – до 5 календарных дней;

- в связи с отправкой детей Работника на военную службу – до 2 календарных дней;

- в случае рождения ребенка Работника - до 5 календарных дней;

- в связи с проведением мероприятий «День знаний» в сентябре и «Последний звонок» в мае Работникам, имеющим детей школьного возраста (1 класс, 9 класс и 11 класс) – 1 календарный день.

4.24. По соглашению с Работодателем Работнику, получившему в органах социальной защиты путевку на санаторно-курортное лечение, может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск согласно сроку путевки, вне графика отпусков, либо предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

4.25. В целях оздоровления Работников Учреждения и организации сплоченности коллектива, Профком ежегодно в один из дней (в т.ч. нерабочий день), определённый по согласованию с Работниками и Работодателем, организует и проводит День здоровья за счет денежных средств Профкома.

5. Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты

5.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в порядке, определяемом муниципальными правовыми актами городского округа Самара в отношении муниципальных учреждений в сфере культуры.

По согласованию Сторон, вопросы порядка оплаты труда, определяемые, согласно трудовому законодательству Российской Федерации и муниципальным правовым актам городского округа Самара, Учреждением самостоятельно, регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и Положением об оплате труда и премировании работников Учреждения, утверждаемыми Работодателем по согласованию с

Профкомом, за исключением положений, прямо предусмотренных настоящим Коллективным договором.

5.2. Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) Работников осуществляется Учреждением на основании муниципальных правовых актов городского округа Самара, принимаемых с учетом прогноза социально-экономического развития на соответствующий период.

5.3. Оплата труда Работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5.4. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Перечень должностей (профессий) Работников, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, и определяется Положением об оплате труда и премировании работников Учреждения.

5.5. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере либо, по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Заработная плата в Учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.10. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

5.11. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.12. На время прохождения медицинских осмотров за Работниками, обязанными в соответствии с трудовым законодательством проходить такой осмотр, сохраняется средняя заработная плата по месту работы.

5.13. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

5.14. Работники Учреждения 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 Учреждения, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

5.15. Заработная плата Работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных трудовым договором.

5.16. 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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право Работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении, по день фактического расчета включительно.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

5.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, а также на данный период за Работником сохраняется средний заработок.

В случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, приостановление работы Работниками не допускается.

5.18. По согласованию Сторон, расчетный листок, предоставляемый Работнику при выплате заработной платы, выдается в Учреждении Работодателем в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца одним из следующих способов:

- расчетный листок выдается Работнику на бумажном носителе в бухгалтерии Учреждения;

- расчетный листок в электронном виде направляется бухгалтерией Учреждения на электронную почту Работника, при наличии соответствующего заявления Работника.

Заявление Работника о направлении расчетного листка в электронном виде должно подаваться в бухгалтерию Учреждения и содержать адрес электронной почты, на которую будет осуществляться отправка расчетных листков соответствующего Работника, при наличии письменного согласия Работника на обработку сведений, содержащих данные о его заработной плате, которые будут передаваться на электронную почту Работника.

При отсутствии заявления Работника о направлении расчетного листка в электронном виде на электронную почту Работника, расчетный листок выдается Работнику на бумажном носителе в бухгалтерии Учреждения.

6. Условия и охрана труда

6.1. В области охраны труда Работодатель обеспечивает:

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

6.1.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.3. Комплектацию аптек первой помощи для Работников.

6.1.4. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.5. Оценку уровня профессиональных рисков перед вводом вновь организованных рабочих мест, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.6. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.7. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.8. Приобретение и бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

6.1.9. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для категорий Работников, определенных законодательством Российской Федерации) и проверку знания требований охраны труда.

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

6.1.11. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, стажировку на рабочем месте (для категорий Работников, определенных законодательством Российской Федерации) и проверку знаний требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров (для категорий Работников, определенных законодательством Российской Федерации), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.12. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда.

6.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

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

6.1.15. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

6.1.16. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.1.17. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

6.1.19. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (для категорий Работников, определенных законодательством Российской Федерации).

6.1.20. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.2. Охрана труда Работников, осуществляющих выполнение трудовой функции дистанционно, обеспечивается Работодателем с учетом требований статьи 312.7 Трудового кодекса РФ.

7. Гарантии и компенсации работникам

7.1. Работодатель обязуется своевременно уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются законодательством Российской Федерации.

7.2. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

7.3. Расходы на прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников несет Работодатель.

7.4. Работнику, являющимся одним из родителей (опекуном, попечителем), для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей (опекуном, попечителем) либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается Работником с Работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается трудовым законодательством Российской Федерации. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

7.5. В Учреждении в целях поощрения Работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, осуществляется их награждение почетными грамотами, благодарственными письмами, представление к присвоению ведомственных знаков отличия в труде и другим наградам.

7.6. Работникам на основании приказа директора Учреждения выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- дорогостоящего лечения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденного соответствующими документами;
- длительного лечения (более одного месяца);
- смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- бракосочетания;
- рождения ребенка;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет и т.д. со дня рождения);
- землетрясения, наводнения, пожара и других форс-мажорных обстоятельств, повлекших за собой причинение вреда и утрату имущества Работника.

7.7. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является письменное заявление Работника с приложением подтверждающих документов. Материальная помощь Работнику выплачивается при наличии средств экономии фонда оплаты труда Учреждения.

7.8. Материальная помощь Работникам выплачивается в размере до одного должностного оклада без учета доплат и надбавок. Материальная помощь Работнику может быть выплачена по каждому из оснований, указанных в пункте 7.6 настоящего Коллективного договора, но не более двух должностных окладов в год.

8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования

8.1. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса РФ.

8.2. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору Работника).

9. Гарантии Профкома для членов профсоюза

9.1. Профком гарантирует членам профсоюза:

9.1.1. Бесплатные юридические консультации специалистами профсоюзных органов всех уровней, юридическое сопровождение социально-трудовых споров.

9.1.2. Оказание помощи в решении вопросов заработной платы, труда и отдыха, других условий и обязательств, предусмотренных трудовым и настоящим Коллективным договором.

9.1.3. Рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от членов профсоюза, принятие мер по их решению.

9.1.4. Гарантированная защита прав при расследовании несчастного случая на производстве или связанного с производством.

9.1.5. Защита при всех видах увольнения по инициативе Работодателя.

9.1.6. Выдача материальной помощи из средств первичной и городской профсоюзной организации работников культуры.

9.1.7. Оформление документов на награждение ведомственными, государственными (федерального, областного уровней) знаками отличия в труде.

9.1.8. Представление членов профсоюза к наградам Федерации Независимых Профсоюзов России, Федерации профсоюзов Самарской области, Центрального комитета профсоюза работников культуры, областной организации профсоюза работников культуры.

9.1.9. Получение новогодних подарков, приобретенных за счет денежных средств первичной профсоюзной организации, для членов профсоюза и детей членов профсоюза.

10. Реализация молодежной политики

10.1. Профком содействует активному привлечению молодых сотрудников к работе выборных профсоюзных органов, к участию в оздоровительных и досуговых мероприятиях, проводимых в Учреждении.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель предоставляет Профкому бесплатно на территории Учреждения одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы для работы самого

выборного органа первичной профсоюзной организации, а также для проведения собраний (конференций) Работников.

11.2. Работники, входящие в состав Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 30 часов в год.

11.3. Членам Профкома, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

- председателю Профкома - 5 часов в месяц;
- членам Профкома, уполномоченным по охране труда, членам комиссий Учреждения с участием профсоюзного актива - 1 час в месяц.

11.4. Работодатель на основании личных заявлений работников, являющихся членами Профкома, обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление через бухгалтерию Учреждения в день выдачи заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

11.5. Профком имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда Работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию Профкому в согласованные сторонами сроки. По просьбе Профкома информация должна предоставляться в письменной форме.

11.6. Профком беспрепятственно со стороны Работодателя представляет и защищает интересы Работников при разрешении трудовых споров.

11.7. Представитель Профкома в обязательном порядке включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, в состав аттестационной комиссии по аттестации работников.

12. Срок действия коллективного договора, контроль за его выполнением, ответственность за нарушение положений коллективного договора

12.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

12.2. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по решению Профкома и Работодателя без созыва общего собрания работников.

12.3. Ни одна из Сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия Коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

12.4. Контроль за исполнением настоящего Коллективного договора осуществляют Работники в лице Профкома и Работодатель, а также соответствующие органы по труду.

12.5. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего Коллективного договора, разрешаются в установленном законодательством порядке.

12.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Работодатель обязуется знакомить с Коллективным договором всех вновь поступающих на работу в Учреждение граждан до подписания с ними трудового договора.

12.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

13. Изменения в коллективный договор

13.1. Дополнения, уточнения, изменения в настоящий Коллективный договор вносятся Сторонами в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

14. Подписи сторон

Работодатель

Директор
МБУК г.о. Самара «СМИБС»



Сыромятникова/


Представитель работников

Председатель Профкома
МБУК г. о. Самара «СМИБС»



/Т.А. Лупинос/
«10 ноября» 2015 г.


14 (сетевые) листов

Директор МБУК г.о. Самара

«СМИБС»

С.С. Сыромятников

М.П.

