

Представитель работодателя -
Директор МКУК «Чурапчинская межпоселенческая
Централизованная библиотечная система»

Представитель работников-
Председатель профсоюза
работников библиотечной
системы

Платонова В. А.

Флегонтова С.К..

В.А. Платонова В. А.
(подпись) (инициалы, фамилия)

С.К. Флегонтова С.К.
(подпись) (инициалы, фамилия)

« 11 » июня 2023 года

« 11 » июня 2023 года

М.П.

М. П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения культуры
«Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система»
Чурапчинского улуса (района) Республики Саха (Якутия)
на 2023-2026 годы

Коллективный договор подписан

11 июня 2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

В органе по труду

ГКУ РС(Я) Чурапчинское ЧСЗН и ГИТ при администрации
(наименование органа)

Регистрационный №

21843 от « 14 » июня 20 23 г.

/ Руководитель органа по труду

(З.В. Прохорова)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное казенное учреждение культуры «Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система» муниципального образования «Чурапчинский улус (район)», именуемый далее «Работодатель», в лице директора МЦБС Платоновой Веры Аполлоновны и работников организации в лице председателя профсоюза библиотечных работников Флегонтовой Саргыланы Кэнчэриевны. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.
- 1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется в муниципальном казенном учреждении культуры «Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система» муниципального образования «Чурапчинский улус (район)».
- 1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в муниципальном казенном учреждении культуры «Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.6. Коллективный договор вступает в силу с «11» июня 2023 г. и действует по «11» июня 2026 г. (до заключения нового договора, но не более трех лет).
- 1.7. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.
- 1.8. Отношения между сторонами регулируются действующим законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), Уставом муниципального образования «Чурапчинский улус (район)», Уставом муниципального казенного учреждения культуры «Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система», а также настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в организации:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течении определенного периода времени (сезона);
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

2.2. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

Лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом; коллективным договором.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы, графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (вариант: одинокие-при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет), работники в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в ежегодном отпуске, учебном отпуске (статья 81 ТК РФ); а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом положений увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время (не менее 20 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

2.9. Профсоюзный комитет обязуется:

2.9.1. осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего

законодательства о труде при заключении, в период действия, при изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.9.2. контролировать соблюдение трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, (Приложение 1) условий Коллективного договора (статьи 51, 370 ТК РФ);

2.9.3. добиваться создания Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда (Приложение 5);

2.9.4. проводить культурно-массовые, спортивные и иные мероприятия для работников и членов их семей.

2.10. Работник обязуется:

2.10.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять утвержденные должностные инструкции, распоряжения и приказы Работодателя;

2.10.2. Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, иные локальные нормативные акты, соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности, беречь имущество Работодателя;

2.11. Работодатель имеет право:

2.11.1. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.11.2. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.12. Профсоюзный комитет имеет право:

2.12.1. получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и экономическим вопросам;

2.12.2. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.13. Работник имеет право:

2.13.1 на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.13.2. на своевременную и выплачиваемую в полном объеме заработную плату в соответствии с его квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

2.13.3. на отдых, еженедельные выходные, нерабочие праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск

2.13.4. на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.13.5. на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через профсоюз, а также на получение информации о выполнении Коллективного договора;

2.1 Социальные гарантии и льготы для мобилизованных работников

Раздел «Трудовой договор»

2.1.1. Не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель выплачивает работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме, в том числе по коллективному договору, за период работы.

- 2.1.2. В период мобилизации работника или призыва на основании контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения военной службы. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора.
- 2.1.3. В период приостановления действия трудового за мобилизованным работником сохраняется место работы и должность. По возвращению работника с мобилизации работодатель предоставляет ему прежнее место работы и должность.
- 2.1.4. В период приостановления действия трудового с мобилизованным работником работодатель вправе заключать с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.
- 2.1.5. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период приостановления действия трудового договора.
- 2.1.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.
- 2.1.7. Работник должен предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.
- 2.1.8. В период приостановления действия трудового договора приостанавливаются права и гарантии, установленные трудовым законодательством, а также коллективным договором и соглашением, кроме обязанностей, установленных ст. 3517

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 36 часов в неделю (ст.320 ТК РФ - Сокращенная рабочая неделя).
- 3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.
- начало рабочего времени 9 часов.
 - перерыв на обед с 13 по 14 часов
 - конец рабочего дня административно-управленческого персонала 17 часов, специалистов отдела обслуживания 18 часов по скользящему графику.
- 3.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации. При отсутствии указанного перечня применение ненормированного рабочего дня в МКУК МЦБС не допускается. (ст.116,119 ТК РФ).
- 3.4. Всем работникам МКУК «Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система», предоставляются два выходных дня в неделю, согласно правилами внутреннего трудового распорядка управления, (ст.111 ТК РФ). Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.
- 3.4. Освобождать работников участвующих в сдаче норм ГТО в единый день ГТО от основной работы с сохранением средней заработной платы.
- 3.5. Сохранять рабочее место за ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им трех лет.
- 3.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по истечении (6-ти месяцев работы у данного работодателя).
- 3.7. Продолжительность отпуска специалистам – 64 календарных дня, техническим работникам-52 календарных дня.

- 3.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьей 125 ТК РФ. При этом неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв:
- из перенесенного отпуска;
 - из присоединенного отпуска;
 - из отпуска работников беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.
- 3.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; - в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4. ОПЛАТА ТРУДА

- 4.1. В области оплаты труда стороны договорились:
- 4.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).
- 4.3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включающий ее условия -100%. Размер применения к заработной плате районного коэффициента -70%
- 4.4. Выплачивать заработную плату сотрудникам не реже чем два раза в месяц, по установленному графику.
- 4.5. Стороны, согласно ст.ст.133,135,136,143 Трудового Кодекса РФ, считают, что:
- 4.5.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и муниципальных учреждений не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 4.6. Размеры дополнительных отпусков устанавливаются согласно статей 173 (Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам поступающим в указанные образовательные учреждения), 174 (Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам поступающим в указанные образовательные учреждения).
- 4.7. Доплаты компенсационного характера за особые условия труда: за разрывной, разъездной характер работы отдельным работникам МЦБС (работа в ночное время, в выходные и праздничные дни) устанавливаются не ниже норм согласно ст. ст. 146,147,148,149,153,154 Трудового Кодекса РФ. Перечень должностей прилагается в Приложении №1 и в Приложении №2.
- 4.8. Освобождать работников от основной работы с сохранением средней заработной платы, участвующих в различных спортивных, культурных мероприятиях в интересах организации.
- 4.9. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится согласно статьи 151 Трудового кодекса РФ в размере 30%.

- 4.10. В соответствии со ст. 136 Кодекса при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.
- 4.11. Профсоюзные организации осуществляют контроль за своевременной выплатой в полном объеме зарплаты.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить безопасные условия труда и санитарно-гигиенические требования, предотвращающие производственный травматизм и профзаболевания; проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- проводить расследование в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний;
- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивать работников моющими и обеззараживающими средствами;
- проводить медосмотры работников с предусмотренной законодательством периодичностью;
- обеспечить прохождение диспансеризации работников. При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ). Работники, 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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ). Работник должен подать письменное заявление о предоставлении дня (дней) для прохождения диспансеризации не позднее чем за три рабочих дня до прохождения диспансеризации и предоставить работодателю справку из медорганизации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день освобождения от работы.

5.2. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников возлагается на работодателя, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляются из бюджетных источников.

5.3. Не допускать ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения без разрешения органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический и пожарный надзор.

- 5.3. Провести обучение и аттестацию руководителей и специалистов по вопросам охраны труда;
- 5.4. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов госнадзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.
- 5.5. Профком обязуется:
Защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве, возмещение вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с Федеральным законодательством;
Совместно заслушивать отчет руководителей учреждений культуры о состоянии охраны труда, аварийности, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 6.1. Работодатель осуществляет обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.
- 6.1.1. В случае гибели работника на производстве осуществляет выплату единовременного пособия (сверх суммы возмещения вреда, установленного законодательством) в соответствии с действующим законодательством.
- 6.1.2. Выплачивает единовременное пособие при получении инвалидности в результате увечья или профзаболевания по вине работодателя в размерах предусмотренных законодательством.
- 6.1.3. Профсоюз работников вправе оказывать работнику материальную помощь на похороны близких родственников (**супругов, родителей, детей**), в случае необходимости по заявлению работника, работодатель предоставляет аванс в размере месячной заработной платы и гарантирует внеочередное предоставление права на оплату проезда в отпуск (в исключительных случаях с учетом ранее неиспользованного права на оплату проезда в отпуск). Материальную помощь профсоюз оказывает по юбилейным датам работников. Указанная в этом пункте помощь предоставляется только членам профсоюза.
- 6.2. Работодатель обеспечивает:
Одиноким матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, выплату ежемесячной материальной помощи в размере предусмотренным трудовым законодательством.
- 6.3. Возможность и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях регулируется ст.173-176 ТК РФ. Работнику, имеющему высшее образование и совмещающему учебу в ВУЗах по отрасли с работой, дополнительный учебный отпуск предоставления с сохранением средней заработной платы.
- 6.4. При расторжении трудового договора с работником в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ему устанавливаются два вида гарантии:
- выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка;
- сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства (ст.178 ТК РФ).

- 6.5. Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера, устанавливаются ст.313-326 ТК РФ и Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ст.313 ТК РФ).
- 6.6. По желанию работника, работавшего в выходной, праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 6.7. Льготы по коммунальным услугам, оплата командировочных расходов оплачиваются в пределах утвержденного бюджета.
- 6.8. Проезд в отпуск оплачивается в пределах утвержденного бюджета один раз в два года по утвержденному плану-графику учреждения.
- 6.9. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и другими особыми условиями труда, устанавливается доплата к заработной плате:
- уборщица (вредность) – 12%
 - охранник – (ночной) – 35%
 - водитель (вредность) – 12%
 - сетевой администратор (12%)
- 6.10. В случае направления в служебную командировку организация возмещает работнику:
- расходы по проезду к месту командировки и обратно фактическим расходам;
 - расходы по найму жилого помещения по фактическим расходам;
 - дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размерах, установленных нормативными документами Республики Саха (Якутия), (ст.168 ТК РФ)
- 6.11. Коллектив оказывает добровольное материальное поощрение по юбилейным датам работников.
- 6.12. Коллектив оказывает добровольную материальную помощь работникам, попавшим в различные трудные жизненные ситуации.
- 6.13. Работодатель и Профком содействуют работникам, молодым специалистам в получении предусмотренных государством льгот, выплат.

6.1. Раздел «Социальные гарантии и льготы для мобилизованных работников»

- 6.1. Работодатель и Профком содействуют работникам, участникам СВО и их семьям в получении, предусмотренных государством льгот, выплат и проведении реабилитационного лечения.
- 6.1.5. Период сохранения места работы (должности) мобилизованного работника включается в трудовой стаж, а также учитывается при расчете очередного отпуска.
- 6.1.6. Предусмотреть возможность брать ежегодный отпуск в удобное работнику время.
- 6.1.7. Установить право на отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 дней.
- 6.1.8. Предусмотреть дополнительный оплачиваемый отпуск в дополнение к основному отпуску (например: 5 календарных дней).
- 6.1.9. Предусмотреть возможность получения дополнительного профессионального образования.

7. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

- 7.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору (контракт, соглашение), и муниципального казенного учреждения культуры «Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система» по вопросам оплаты труда, нагрузки. Возвращение денежных сумм, удержание из заработной платы, премирование (кроме расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 7.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в организации новых или изменение существующих социально-экономических условий труда. Заключение и исполнения коллективного договора и соглашений между организацией и трудовым коллективом или профсоюзным комитетом регулируется в соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)».
- 7.3. В период действия коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии не выполнения.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8. Стороны договорились о том, что:
- 8.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника, в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- 8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подпункту «Б» пункта 3, и п.5 ст.81 ТК РФ проводится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 8.5. Работодатель 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.
- 8.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.7. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 8.8. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и т.д.
- 8.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам;
- разрешение работы в выходные и нерабочие (праздничные) дни;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка.
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до их пор, пока стороны не включат новый, изменят или не дополнят настоящий.
- 9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора в срок не более трех лет.
- 9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
- 9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации. Формируют из своего состава примирительную комиссию.
- 9.5. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора. Содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
Профком подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.
- 9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 9.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- 9.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие потеря работниками рабочих мест) по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений

может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации. О чем составляется соответствующий документ.

Подписи сторон:

Представитель Работодателя:
Директор МКУК «Чурапчинская МЦБС»:


В.А.Платонова

Председатель профкома
библиотечных работников:


С.К.Флегонтова

Пронумеровано

Пронумеровано: на 12 листах

Подпись: В.А.Иванов

