

ПРИНЯТ
на общем собрании работников
МБУК Колосовская ЦБС
(Протокол № 2 от 04.06.2018 г.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«КОЛОСОВСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»
КОЛОСОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

на 2018-2021 г.г.

От РАБОТОДАТЕЛЯ:


Директор МБУК Колосовская ЦБС




С.С. СУББОТИНА
« 04 » _____ 20 18 г.



От РАБОТНИКОВ:

Председатель Профсоюзного
комитета работников культуры
 С.А. БЕРЕЗИНА

« 04 » _____ 20 18 г.

Межрайонное управление Министерства труда и социального развития Омской области № 3 Колосовский отдел
Коллективный договор зарегистрирован
« 04 » 06 20 18 г. № 10-КД
Подпись  С.А. Березина

с. Колосовка – 2018 г.

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	6
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	10
5. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА ..	11
6. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ	13
7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	14
8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	15
Приложение № 1. Перечень классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда	16

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Колосовская централизованная библиотечная система» Колосовского муниципального района Омской области на основе согласования интересов сторон.
- 1.2. Коллективный договор заключен между сторонами - работодателем в лице директора Муниципального бюджетного учреждения культуры «Колосовская централизованная библиотечная система» Колосовского муниципального района Омской области (далее - МБУК Колосовская ЦБС) Субботиной Светланы Сергеевны и работниками МБУК Колосовская ЦБС, представляемыми Профсоюзным комитетом работников культуры, именуемым в дальнейшем Профсоюз, в лице его председателя Березиной Светланы Александровны.
- 1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников МБУК Колосовская ЦБС, гарантии и льготы, предоставленные работодателем, а также некоторые иные вопросы.
- 1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
- развития системы социально-трудовых отношений в МБУК Колосовская ЦБС, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
 - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.5. Основные права и обязанности работников.

1.5.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации (далее РФ);
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников,

предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание советов трудового коллектива и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.5.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать Кодекс корпоративной этики;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.6. Основные права и обязанности работодателя.

1.6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.6.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контролирующих органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.
- 1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников МБУК Колосовская ЦБС.
- 1.8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.
- 1.9. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в установленном Трудовым кодексом РФ порядке, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.
- 1.10. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения Профсоюза. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором. Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами.
- 1.11. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.
При приеме на работу работодатель обязуется ознакомить работника под роспись с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника.
- 2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

- 2.3. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца и на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- 2.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.
- 2.5. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.
При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
- 2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца до возможного массового высвобождения (увольнение более 20%) работников представлять в Профсоюз 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.
- 2.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период

работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ), а также следующие лица:

- предпенсионного возраста, за 2 года до пенсии;
 - проработавшие в библиотеке свыше 15 лет;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
 - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.
- 2.8. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, 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.
- 2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.
- 2.11. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия при расторжении трудового договора в размерах согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ.
- 2.12. Увольнение работников учреждения по сокращению штата или численности работодатель применяет только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в учреждении.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.1. Сотрудникам МБУК Колосовская ЦБС устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, а для женщин согласно Постановления ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.
- 3.2. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

- 3.3. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это право применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.
- 3.4. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни (в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 99, ч.2 ст. 113 ТК РФ) только с их письменного согласия и с учётом мнения Профсоюза данной организации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
- 3.5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 3.6. К работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (ст. 96 ТК РФ)
- 3.7. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.
- 3.8. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).
Ежегодно (не позднее, чем за две недели до наступления календарного года) работодатель по согласованию с Профсоюзом утверждает и

доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем.

- 3.9. 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, гарантирует предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней. (Приложение №1)
- 3.10. Стороны договорились, что работникам, по личному заявлению и согласованию с работодателем и Профсоюзом, за интенсивность и напряженность труда предоставляются в течение года 10 дополнительные выходные дни (не более трех дней в квартал). Распределение дополнительных выходных дней производится один раз в три месяца на совместных заседаниях представителей работодателя и Профсоюза.
- 3.11. Работодатель гарантирует предоставление оплачиваемых выходных дней в случаях:
- смерти и похорон близких родственников или членов семьи (супруг, супруга, дети, братья, сестры, родители) – 3 дня;
 - стихийного бедствия, пожара, затопление и т.д. – 3 дня;
 - проводы в армию близких родственников (супруга, сына, брата) – 2 дня;
 - свадьба работника – 2 дня;
- 3.12. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 4.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат для работников учреждения определяет «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении Комитета по культуре Администрации Колосовского муниципального района Омской области».
- 4.2. Заработная плата работника, отработавшего календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Заработная плата начисляется на основании штатного расписания, утвержденного директором организации.
- 4.3. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца 27 числа текущего месяца, за вторую половину - 12 числа следующего месяца.

- 4.4. Работники МБУК Колосовская ЦБС получают заработную плату на индивидуальные расчетные счета в банке.
- 4.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится доплата к окладам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ, с учётом мнения Профсоюза в соответствии с Положением об оплате труда.
- 4.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА

- 5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.
Работодатель обеспечивает соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация включает данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, компенсациям, средствам индивидуальной защиты.
- 5.2. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе.
Контроль за соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на инженера ОТ.
- 5.3. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда, а также предоставлять копию карты специальной оценки условий труда каждому работнику. По результатам специальной оценки условий труда, разрабатывать с соответствующий план мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению.
- 5.4. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на

- рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда.
- 5.5. Работодатель обязуется обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.
 - 5.6. Осуществлять меры по организации и оформлению уголка по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.
 - 5.7. Работодатель обязуется обеспечить проведение:
 - инструктажа (вводный, первичный, повторный, целевой) по охране труда,
 - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда,
 - стажировку на рабочем месте,
 - проверку знаний требований охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003г. №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда с работниками организаций».
 - 5.8. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и Профсоюза вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, выполнением плана мероприятий по охране труда, состоянием охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
 - 5.9. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
 - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - 5.10. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

- 6.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:
- при направлении в служебные командировки;
 - при исполнении государственных или общественных обязанностей;
 - при совмещении работы с обучением;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.
- 6.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.
- 6.3. Работникам учреждения могут назначаться следующие виды стимулирующих выплат:
- выплаты за интенсивность и напряженность труда;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
- 6.4. Рекомендуемый размер надбавки за стаж работы составляет:
- 5 процентов должностного оклада при стаже работы от 1 года до 3 лет;
 - 10 процентов должностного оклада при стаже работы от 3 до 5 лет;
 - 15 процентов должностного оклада при стаже работы от 5 до 10 лет;
 - 20 процентов должностного оклада при стаже работы свыше 10 лет.
- 6.5. Премия к юбилейным датам выплачивается всем категориям работников:
- мужчины 50;60;65 лет.
 - женщины 50;55;60 лет.
- Премия назначается приказом руководителя и устанавливается как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к должностному окладу, но не более 100%.
- 6.6. Премия к профессиональному празднику назначается приказом руководителя учреждения культуры и устанавливается как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к должностному окладу, но не более 100%.
- 6.7. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь:
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников;
 - в связи с рождением ребенка;
 - в связи с бракосочетанием;
 - материальная помощь (единовременное пособие) молодым специалистам в размере 10000,00 (Десять тысяч рублей 00 копеек).
 - и других обстоятельствах, вызывающих материальное затруднение.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением соответствующих документов.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Профсоюзный комитет выполняет следующие функции:

- 7.1. Представляет и защищает интересы членов трудового коллектива во взаимоотношениях с администрацией, работодателем в области трудового права.
- 7.2. Разрабатывает проект Коллективного договора на определение порядка предоставления социальных льгот из фондов трудового коллектива, заключение его с администрацией и утверждение на общем собрании коллектива.
- 7.3. Разработка организационных, экономических и социальных мер воздействия на коллектив для дальнейшего развития творческой инициативы работников, внедрение новейших технологий.
- 7.4. Участвует в разработке локальных актов учреждения, касающихся интересов трудового коллектива.
- 7.5. Согласовывает характеристики и решения администрации о выдвижении кандидатур на награждения.
- 7.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем, администрацией учреждения норм трудового права.
- 7.7. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.
- 7.8. Направляет учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора.
- 7.9. Участвует в работе комиссий учреждения аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 7.10. По согласованию с работодателем рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя;
 - привлечение работников к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни, к работам в ночное время;
 - применение систем нормирования труда;
 - снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня применения и другие.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 8.1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.
- 8.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.
- 8.3. Стороны ежегодно (раз в полугодие), подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.
- 8.4. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.5. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 8.6. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

Перечень классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда

№ п/п	Наименование профессии, должности	Общий класс условий труда
1	Директор ЦБС	3.1
2	Заведующий сектором обслуживания абонемента	3.1
3	Заведующий сектором обслуживания читального зала	3.1
4	Заведующий сектором МБА и ВСКО	3.1
5	Заведующий сектором обработки и комплектования фонда	3.1
6	Заведующий сектором методической работы	3.1
7	Заведующий сектором информационно-библиографической работы	3.1
8	Инженер - системный программист	3.1
9	Заместитель директора по работе с детьми	3.1
10	Заведующий сектором методической работы с детьми	2
11	Заведующий сектором обслуживания абонемента	3.1
12	Заведующий сектором обслуживания читального зала	3.1
13	Библиотекарь 2 категории	2
14	Библиотекарь	2
15	Заведующий филиала	2
16	Заведующий филиала	2
17	Библиотекарь	2
18	Библиотекарь	2
19	Библиотекарь	2
20	Заведующий филиала	2
21	Библиотекарь	2
22	Библиотекарь	2
23	Библиотекарь	2
24	Библиотекарь	2
25	Библиотекарь	2
26	Заведующий филиала	2
27	Библиотекарь	2
28	Заведующий филиала	2
29	Заведующий филиала	2
30	Библиотекарь	2