

Директор

\_\_\_\_\_ Тараканова А.В.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_ Киселева О.П

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного учреждения культуры**  
**«Централизованная библиотечная система**  
**г.Йошкар-Олы»**  
**на 2016 - 2018 годы**

Принят на собрании  
работников

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Протокол № \_\_\_\_\_

Уведомительная регистрация  
произведена

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Регистрационный № \_\_\_\_\_

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система г.Йошкар-Олы» (далее – МБУК «ЦБС г.Йошкар-Олы») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система г.Йошкар-Олы», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.3. Работодатель признает профсоюзную организацию муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система г.Йошкар-Олы» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с законодательством РФ..

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и принимают их совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.

1.5. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими.

1.6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетентности в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором под роспись работников организации, а также лиц при приеме на работу, обеспечивать гласность выполнения сторонами обязательств по настоящему коллективному договору путем проведения собраний (конференций) трудового коллектива.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собраниях (конференциях) работников не реже одного раза в год.

1.10. Стороны договора.

Сторонами настоящего договора являются работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Тараканова Алевтина Валентиновна и работники в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя Киселева Ольга Павловна.

1.11. Предмет коллективного договора.

1.1.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.1.2. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров и делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов.

1.2. Сфера действия договора.

1.2.1. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации.

1.2.2. В случаях реорганизации, изменения наименования, смены формы собственности, ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в соответствии со ст. 43 ТК РФ.

1.2.3. При смене собственника имущества коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности другому собственнику.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

**2.2. В этих целях работодатель обязуется:**

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5 предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.6 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.7 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.8 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.9 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.10 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.11 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

### **2.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система г.Йошкар-Олы» присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков производства;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора;

2.3.5 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.6 В установленных законом случаях выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представ-

лять и защищать законные интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя предусмотренные законом способы защиты;

2.3.7 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.8 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.9 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.10 добиваться роста заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.11 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

#### **2.4. Обязательства работников:**

2.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3 способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег;

2.4.4 беречь имущество работодателя, не разглашать коммерческую тайну;

2.4.5 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6 не совершать действий, влекущих за собой причинение учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.7 принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в библиотеке и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9 эффективно использовать библиотечное оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим

предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

### **2.5. Работодатель имеет право:**

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором **профсоюзный комитет имеет право:**

2.6.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2 по реорганизации и ликвидации учреждения (организации);

2.6.3 введению технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

2.6.4 профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5 по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.7 свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

### **2.7. Работник имеет право на:**

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

### **3. Трудовой договор. Обеспечение занятости**

3.1. Трудовые отношения в организации строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора. При введении новых систем оплаты труда заключается дополнительное соглашение к трудовому договору (Приложение №1).

3.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в организации не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

3.3. Работодатель полностью обеспечивает работников обусловленной трудовым договором работой в течение действия трудового договора. Он не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами ( ст.60 ТК РФ).

3.4. Привлечение и использование в организации иностранных работников производится в соответствии с требованиями действующего законодатель-

ства и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

### **3.5. Работодатель обязуется:**

3.5.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.5.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.5.3 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);

3.5.4 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.5.5 выполнять условия заключенного трудового договора;

3.5.6 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

3.5.7 сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ);

3.5.8 разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

3.5.9 представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;



3.5.10 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- д) инвалиды боевых действий по защите Отечества и другие инвалиды;
- е) работники моложе 18 лет;

3.5.11 расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК).

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного коллегиального органа (ст. 374 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ (ст.376 ТК РФ).

3.5.12. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- б) приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в) отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;
- г) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- д) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
- е) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

3.5.13 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

3.5.14 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

### **3.6. Профсоюзный комитет обязуется:**

3.6.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.6.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.6.3 обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.6.4 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.6.5 предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение №2).

4.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Общим выходным днем для библиотек-филиалов №1,5 и Центральная библиотека считается пятница, для библиотек-филиалов №3,8, Центральная детская библиотека – суббота, для библиотек-филиалов №4,7,12,19,25,27,28,29 – воскресенье. Второй день по графику. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. На летнее время с 1 июня по 31 августа всем работникам предоставляются два выходных дня – суббота, воскресенье.

4.3. В организации может применяться сокращенная продолжительность

рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющимися инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ),

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя может применяться по просьбе беременным женщинам, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ).

4.4. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет один час в течение рабочего дня (смены). Перерыв для проветривания помещений библиотек-филиалов – 20 минут.

4.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ( ст.ст. 114, 115 ТК).

- Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время ( ст.267 ТК).

- Инвалидам, работающим в учреждении предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ФЗ от 09.06.2001 г. №74-ФЗ).

- Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБУК «ЦБС г.Йошкар-Олы». Отпуск за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

- График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели

до наступления календарного года (ст.123 ТК, ст. 372 ТК).

4.6. Работникам, проработавшим в МБУК «ЦБС г.Йошкар-Олы» 3 года, прибавляется один дополнительный оплачиваемый календарный день к отпуску, проработавшим 5 лет – два дня, 10 лет - три дня, 15 лет - пять дней, 20 лет - 8 дней, свыше 20 лет - 10 дней из средств от приносящей доход деятельности (учитывается общий стаж работы в библиотеке).

4.7. 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.(ст. 128 ТК РФ).

4.7.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы :

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости ( по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии и увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

4.8. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет без матери предоставлять по их заявлениям ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней – ст. 263 ТК РФ.

#### **4.9 Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

### **5. Оплата, нормирование труда, компенсационные выплаты**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение уровня оплаты труда работников за счет внедрения инновационных тех-

нологий, совершенствования системы оплаты труда, режима экономии.

5.1. Система оплаты труда работников МБУК «ЦБС г.Йошкар-Олы» производится на основе базового оклада в зависимости от должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и других выплат по оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Марий Эл (Постановление Правительства Республики Марий Эл от 24.11.2010 г. №318 «О реализации мероприятий по переходу на новую систему оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Марий Эл», Решение Собрании депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 15.12.2010 г. №206-V «О реализации мероприятий по поэтапному переходу на новую систему оплаты труда муниципальных учреждений культуры и искусства городского округа «Город Йошкар-Ола» ( в редакции решения Собрании депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 22.06.2011 № 284-V, от 14.10.2011 № 326-V, от 25.04.2012 № 413-V, от 19.06.2014 № 782-V, от 22.04.2015 № 136-VI, от 25.11.2015 № 222-VI, от 25.12.2015 № 249-VI, от 24.02.2016 № 280-VI).

5.2. Базовые должностные оклады работников устанавливаются исходя из базовых минимальных окладов с применением повышающих коэффициентов по занимаемой должности, учитывающих сложность выполняемой работы и определяются по результатам аттестации. Основными критериями аттестации служат квалификация работников и результаты, достигнутые ими при исполнении служебных обязанностей.

5.3. Организация оплаты труда, применение форм, систем оплаты труда для различных категорий работников производится в соответствии с Положением о системе оплате и стимулирования труда муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система г.Йошкар-Олы», принятым с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение №3)

5.4. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения.

5.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда ( трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

5.6. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 3 и 18 числа каждого месяца (ст.136 ТК РФ). Заработную плату выплачивать путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.7. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установлен-

ного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. ( Приложение – форма расчетного листка).

5.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ)

5.9. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

5.10. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала.

5.11. Работодатель несет материальную ответственность за задержку заработной платы работнику.

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

5.13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным коллективным договором.

5.14. Стороны договорились при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания производить доплаты к базовым должностным окладам (Приложение № 3)

5.15. Устанавливать рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, повышающего коэффициента к базовому должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в пределах до 0,3 должностного оклада.

Водителям автомобильного транспорта устанавливается ежемесячная выплата за классность с применением коэффициентов к должностному окладу по квалификационным категориям:

«водитель автомобиля первого класса» - 0,25;

«водитель автомобиля второго класса» - 0,1 (Решение Собрания депутатов городского округа «город Йошкар-Ола» от 14.10.2011 № 326-V).

5.16. Установить систему премирования по итогам работы учреждения, в том числе (Приложение № 4)

- по итогам работы за квартал, полугодие
- за выполнение внеплановых и срочных работ
- по итогам работы за год

5.17. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.18. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

5.19. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального образования, предоставлять гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173,174,175,176,177 ТК РФ.

5.20. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров в организации сохранять за работником его среднюю заработную плату на период подготовки.

## **6. Охрана труда и здоровья**

6. 1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения..

6.1.1. Стороны договорились совместно:

- ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда, принимать соглашение по охране труда.
- регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в данной области.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.2.1. Ежегодно делать расчет потребности в средствах на финансирование мероприятий по охране труда, провести переговоры по определению приоритетов и заключить соглашение по охране труда на следующий финансовый год. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда, согласно принятому соглашению (Приложение №5).

6.2.2. Провести специальную оценку условий труда..

6.2.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

6.2.4. В установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников, а также уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом изложенного в письменном виде мнения профкома или по согласованию с профкомом.

6.2.5. Работодатель обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных осмотров (обследований).

6.2.6. Работодатель обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.7. Обеспечить проведение медицинского осмотра работников организации в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам, утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №6).

6.2.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 7).

6.2.9. За счет средств организации обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами. Нормы, порядок и условия их выдачи согласно Приложению № 8.

Обеспечить мылом умывальники.

6.2.10. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда ( санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты отдыха в рабочее время, аптечки, укомплектованные набором лекарств для оказания первой медицинской помощи). Обучить работников правилам оказания первой медицинской помощи пострадавшим на производстве.

6.2.11. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.12. Осуществлять административный контроль и надзор за состоянием условий и безопасности труда в подразделениях и на рабочих местах, за применением средств индивидуальной и коллективной защиты, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.13. Создать условия для работы уполномоченных лиц и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, освобож-



дать их от работы с сохранением средней заработной платы на время выполнения ими общественных обязанностей и на период обучения.

6.2.14. Совместно с профсоюзным комитетом обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителей работодателя и профкома. Ежегодно проводить смотры-конкурсы по охране труда среди библиотек-филиалов.

6.2.15. В случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работников приостановить работы по первому требованию уполномоченных по охране труда или профсоюзного комитета.

6.2.16. На поощрение уполномоченных и членов комитета (комиссии) по охране труда выделить из средств от приносящей доход деятельности 5000 рублей.

За активную работу по общественному контролю за охраной труда уполномоченным и членам комитета (комиссии) по охране труда по совместному решению работодателя и профкома предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью до 3 календарных дней, с оплатой за счет средств от приносящей доход деятельности (внебюджетные средства).

6.3. Работники обязуются выполнять предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, правилами и инструкциями по охране труда 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;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

## **7. Социальные гарантии и льготы**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.2. Выплачивать женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (с 1 дня отпуска) до исполнения трех лет, ежемесячную компенсацию в размере 50 рублей (одновременно с государственным пособием по уходу за ребенком до полутора лет), установленном законодательством. (Указанная компенсация не облагается налогами).

7.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ).

7.2.2. Своевременно представлять достоверные сведения в Пенсионный

фонд о стаже и заработной плате работающих.

7.2.3. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.2.4. Систематически информировать работников о перечислении на их счета в Пенсионном фонде страховой и накопительной части страховых взносов.

7.2.5. Предоставлять первоочередное право на получение льготных путевок в детские оздоровительные лагеря многодетным и одиноким родителям.

7.2.6. Ответственность за оформление и выдачу страховых медицинских полисов возложить на заведующую отдела кадров МБУК «ЦБС г.Йошкар-Олы».

### **7.3. Работодатель обязуется:**

7.3.1. Организовать совместно с профсоюзным комитетом проведение новогодних праздников, праздничных дней – 23 февраля, 8 марта, 25 марта, 27 мая для работников и членов их семей, 1 октября- для работников и ветеранов труда библиотек, приобрести для детей работников новогодние подарки.

7.3.2. Поощрять работников за безупречный труд в организации в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60-летием в размере не менее 100% должностного оклада при экономии фонда оплаты труда учреждения.

7.3.3. Оказывать за счет экономии фонда оплаты труда материальную помощь:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети);
- перенесшим сложную операцию или длительную (свыше двух месяцев) болезнь;
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение и др.);

7.3.4. Работнику, проработавшему в течение отпускного года без больничного листа, предоставляется трехдневный оплачиваемый отпуск за счет средств от приносящей доход деятельности.

### **7.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

7.4.1. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

7.4.2. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.4.3. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов.

7.4.4. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право на оформление пенсий, инвалидности.

## **8. Социальная защита молодежи**

Стороны считают приоритетными задачами молодежной политики обеспечение защиты и социально-экономических прав работающей молодежи, создание условий, стимулирующих к созидательному, активному участию в жизни организации.

Стороны коллективного договора договорились:

8.1. Организовывать и проводить спортивные, культурно-массовые, оздоровительные мероприятия, выделять для этого средства.

8.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист».

### **8.3. Работодатель обязуется:**

8.3.1. Содействовать участию молодежи в целевых государственных программах поддержки молодых семей в сфере улучшения жилищных условий.

8.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в общеобразовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования (ст. 173 ТК РФ).

8.3.3. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работником, уже имеющим профессиональное образование и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

### **8.3.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

8.3.5. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность.

## **9. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», отраслевым соглашением между Министерством культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл и Республиканским комитетом профсоюза работников культуры, коллективным договором.

9.2. Работодатель создает условия для осуществления деятельности профсоюзного комитета, профсоюзного актива организации (ст. 377 ТК РФ), для чего:

9.2.1. Предоставляет в бесплатное пользование профсоюзному комитету необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предостав-

ляет транспортные средства, выполняет печатные и множительные работы.

9.2.2. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производит безналичное удержание и бесплатное перечисление на счет профсоюзного комитета и вышестоящего профсоюзного органа членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации в размерах, установленных Уставом отраслевого профсоюза или профсоюзным собранием (конференцией).

9.2.3. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, контроля за выполнением коллективного договора, данные статотчетов по согласованному перечню.

Включает профсоюзный комитет в перечень подразделений для обязательной рассылки приказов, распоряжений, положений, других документов по регулированию трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников.

9.2.4. Предоставляет свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов для проведения общественной работы в интересах работников с оплатой по среднему заработку:

9.2.5. Предоставляет возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Представители профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации работников, по расследованию несчастных случаев на производстве, по приватизации, реорганизации, ликвидации организации.

9.2.6. Предоставляет профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в согласованное время без нарушения нормальной деятельности организации, выделяет для этой цели помещение.

9.2.7. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка на согласованный сторонами срок работников организации, участвующих в коллективных переговорах по заключению коллективного договора. Осуществляет затраты, связанные с участием в коллективных переговорах приглашаемых экспертов, специалистов, посредников.

9.2.8. Предоставляет председателю профсоюзного комитета возможность участвовать в работе коллегиальных органов учреждения, в оперативных совещаниях.

9.3. Увольнение работников, входящих в выборный коллегиальный профсоюзный орган организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, производится только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

9.4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа,

членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора**

**9.1.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

### **9.2. Стороны обязуются:**

9.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

9.2.2. Обеспечить, чтобы постоянно действующая комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

9.2.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

9.3. Профсоюзный комитет, 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 и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания коллективного договора. Стороны договорились не позднее трех месяцев до истечения срока действия настоящего договора начать переговоры по продлению действующего или заключению нового договора.

10.2. По истечении установленного срока действия коллективный договор действует до заключения нового.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

10.4. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.5. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня пере хода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

10.6. При ликвидации муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система г.Йошкар-Олы» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

10.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон совместным решением работодателя и профсоюзного комитета с последующим информированием работников.

10.8. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой его частью.

10.9. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями работодатель направляет в семидневный срок на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.10. Текст коллективного договора работодатель доводит до сведения работников в течение 15 дней после его подписания и со всеми приложениями направляет: директору, в бухгалтерию для предоставления необходимых льгот, гарантий и компенсаций; в кадровую службу для оформления приказов и ознакомления вновь принимаемых работников; в профсоюзный комитет для контроля за его выполнением.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников \_\_\_\_\_ 2016 года.

Настоящий коллективный договор подписали:

От работодателя

Директор МБУК  
«ЦБС г.Йошкар-Олы»  
\_\_\_\_\_ Тараканова А.В.

От работников

Председатель  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Киселева О.П.

«\_\_»\_\_\_\_\_2016г.

«\_\_»\_\_\_\_\_2016г.

## Примерный перечень приложений к коллективному договору

Трудовой договор.

Правила внутреннего трудового распорядка.

Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

Положение об оплате труда работников организации.

Положение о тарифных ставках и окладах, применяемых в организации.

Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.

Положение о премировании работников, руководителей, специалистов, служащих за производственные показатели.

Положение о порядке и условиях вознаграждения по итогам работы за год.

Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части.

Положение о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет.

Соглашение (план мероприятий) по охране труда.

Перечень работ (производств), при выполнении которых работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Перечень работ (производств), при выполнении которых предоставляется бесплатно лечебно-профилактическое питание.

Перечень профессий работников, получающих бесплатно моющие средства.

План оздоровительно-профилактических мероприятий.

Положение о порядке учета нуждающихся в жилье и его распределении.

Положение о порядке предоставления беспроцентных займов и субсидий работникам организации на приобретение жилья.

Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.

Перечень работ, где по условиям труда нельзя устанавливать перерывы в работе.

Перечень работ, где по условиям труда не сокращается продолжительность работы в ночное время.

Перечень рабочих мест, профессий и должностей на право льготного пенсионного обеспечения.