

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Межпоселенческая центральная библиотека»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(с изменениями)

на 2024 – 2027 года

Представитель работодателя -
руководитель учреждения

М.А. Бирюкова
директор МБУК МЦБ

«_____» _____ 2024г.



Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации

А.В. Штанова
председатель профкома МБУК МЦБ

«_____» _____ 2024г.



Коллективный договор подписан _____

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от «_____» _____ 2024г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 288-24	от 12.07.2024
На 18	листах
Министр	<i>Томас</i>

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Межпоселенческая центральная библиотека» (далее - МБУК МЦБ).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, и иными законодательными и нормативными актами целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации);

- работодатель в лице его представителя – руководителя учреждения (далее - руководитель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.10. Принятие решения об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав образовательного учреждения в связи с изменением типа учреждения осуществляется на общем собрании работников.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор принят на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- ☐ учёт мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа;
- ☐ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ☐ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 Трудового Кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- ☐ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- ☐ участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.19. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.20. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.21. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2. Оплата труда, гарантии и компенсации

2.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основании Положения об оплате труда работников МБУК «Межпоселенческая центральная библиотека», утвержденного приказом МБУК МЦБ от 22.02.2024г. № 16.

2.2. Должностные оклады работников устанавливаются с учетом отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням квалификационных групп.

Учитывать квалификационную категорию специалистов, учёную степень, почётное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (должностной оклад, выплаты стимулирующего характера).

2.3. Изменение размера надбавок и доплат как условий трудового договора осуществляется в порядке, предусмотренном ст.72 Трудового Кодекса Российской Федерации. Локальным нормативным актом может быть предусмотрена

возможность изменения размера стимулирующих выплат (премии) за совершении дисциплинарного поступка.

2.4. Обеспечить отражение в трудовом договоре условий оплаты труда, в том числе размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат.

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными соглашениями, Коллективным договором.

2.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц 9 и 24 числа каждого месяца по месту работы, либо по личному заявлению работника может перечисляться на лицевой счёт работника в банке.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, зарплата выплачивается накануне этих дней.

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

2.6. Каждому работнику выдаётся расчётный листок с указанием составных частей заработной платы на соответствующий период, размером и основаниями произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.7. Удержания из заработной платы производятся только в случаях предусмотренных законодательством РФ.

Из заработной платы, на основании личных заявлений членов профсоюза, безналичным путём централизованной бухгалтерией учреждений культуры и архивов производится удержание профсоюзных взносов.

2.8. 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 компенсацией) 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 выплат 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

2.9. При совмещении должностей, увеличении объёма работы или исполнении обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению Сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

2.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации на основании приказа работодателя. По желанию работника, работавшего в эти дни, ему может

быть представлен другой день отдыха.

2.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной, заочной и очно-заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 22 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования - срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением имеющих государственную аккредитацию образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обуче-

устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

2.12. В целях усиления социальной защищённости молодых работников установить надбавки к должностному окладу молодым специалистам со стажем работы до трёх лет в размере 10% от основного оклада.

2.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности штата, работнику выплачивается пособие в размере установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3. Дополнительные социальные гарантии и льготы работникам

3.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников учреждения в порядке предусмотренном федеральными законами.

Стороны признали необходимым:

3.2. Работодателю производить единовременные выплаты в виде материальной помощи за счёт средств фонда оплаты труда и доходов от основных видов уставной деятельности работникам учреждения:

- в связи с длительной болезнью работника сроком более 4 месяцев, требующей значительных денежных средств на лечение в размере должностного оклада;

- в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65 (мужчины) лет) в размере должностного оклада;

- в связи с рождением ребёнка в размере должностного оклада;

- в связи с другими особыми обстоятельствами (матери-одиночки, стихийные бедствия и т.д.) в размере должностного оклада;

Профсоюзному комитету за счёт средств профсоюзного бюджета выделять денежные средства по всем обстоятельствам перечисленным выше в размере до 1000 рублей, а также на приобретение подарков для первоклассников и выпускников общеобразовательных школ, новогодних подарков и билетов на новогодние утренники для детей работников учреждения, являющихся членами профсоюза.

4. Работа с персоналом. Гарантии в области занятости

4.1. Работодатель и профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, связанные с ухудшением финансово-экономического положения или изменением структуры учреждения, реорганизацией или сокращением численности штата библиотеки.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме обязан сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза производится по согласованию с профкомом.

4.4. Преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдаётся:

- семейным при наличии двух и 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;

- родитель, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 3 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);

- матерям-одиночкам (или отцам), имеющим несовершеннолетних детей.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. При сокращении численности работников работодатель принимает следующие меры по содействию занятости:

- в первую очередь сокращаются вакантные рабочие места, расторгаются трудовые договоры (соглашения) с совместителями с целью высвобождения таким образом рабочих мест тем работникам, которые подлежат сокращению;

- работодатель содействует работнику, желающему повысить свою квалификацию, пройти переобучение;

- предлагает другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника;

- освобождающиеся рабочие места в библиотеке в первую очередь предоставляются работникам своей же организации;

4.6. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы, а также в служебную командировку ему гарантируется сохранение рабочего места и выплаты средней заработной платы по основному месту работы. Оплата командировочных расходов производится в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5. Рабочее время и время отдыха

При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха стороны договорились:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха в МБУК МЦБ устанавливается настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка библиотеки, утверждёнными дирекцией по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников библиотеки не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для всех работников МБУК МЦБ и водителям автомобилей устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Для работников, являющихся инвалидами I и II групп, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

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

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, 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. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в течение рабочего дня продолжительностью не менее 30 минут, которые в рабочее время включаются.

5.7. Работодатель обязан вести учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

5.8. В соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызванных необходимостью таких изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем два месяца.

5.9. Работникам библиотеки, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, предоставляются гарантии и компенсации, соответствующие Трудовому Кодексу Российской Федерации.

5.10. Всем работникам библиотеки предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

5.11. В соответствии с законодательством работникам библиотек устанавливаются дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день по согласованию с профсоюзным комитетом (ч. ст.119 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Порядок и условия предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ч.2 ст.119 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, прилагается к Коллективному договору (Приложение № 1).

5.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и при производственной возможности, отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года, в соответствии с графиком отпусков.

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника должен быть продлён или перенесён на другой срок, с учётом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- несвоевременной оплаты отпуска.

Кроме перечисленных случаев, работодатель по письменному заявлению работника также обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст.124 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска предоставляется работнику в течение текущего рабочего года, в удобное для него время или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

5.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может заменяться денежной компенсацией.

5.16. Работникам МБУК МЦБ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользуемые отпуска может предоставляться за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы за 3 месяца и 29,3 (среднемесячное число календарных дней). При условии, что это не будет ухудшать положения работников (ст.139 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

- родителям, жёнам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) — 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 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.18. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в особых случаях, при условии выполнения всех объёмов работы другими сотрудниками структурного подразделения:

- женщинам, имеющим детей-школьников младших классов (1-4 класс) 1

День знаний 1 сентября — 1 день;

- в связи с бракосочетанием — 3 дня;

- для участия в похоронах родных и близких — 3 дня.

5.19. Работникам, уходящим в отпуск, увольнение, выплата всех причитающихся сумм производится:

- оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника; если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.20. Минимальная заработанная плата устанавливается одновременно на всей территории РФ Федеральным законом и не может быть ниже размер прожиточного минимума трудоспособного человека, а также ниже размера установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате Тамбовской области (ст.133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6. Охрана труда и здоровья

Стороны обязуются решать вопросы охраны труда и здоровья работников библиотеки в соответствии с требованиями трудового законодательства и нормативно-правовыми актами по охране труда (ст. 214 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.1. Работодатель:

Создаёт на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда.

Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения профкома (ст. 214 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда в библиотеке (ст. 214 Трудового Кодекса Российской Федерации, в ред. от 28.12.2013). По результатам специальной оценки условий труда составляется перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников на рабочем месте (ст. 15 ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда в учреждении, о риске повреждения здоровья, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ в библиотеке, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, а также проверку знания требований охраны труда.

Для всех поступающих на работу лиц в обязательном порядке проводится инструктаж по охране труда.

Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает своевременное и полное возмещение вреда, причинённого здоровью работника травмой, профессиональным заболеванием, связанными с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель обязан обеспечить за счет своих средств работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты уборщиками (ст. 214 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Приобретает медицинские аптечки и своевременно пополняет их необходимыми лекарствами для оказания экстренной медицинской помощи работнику.

Организует проведение периодических медицинских осмотров оздоровительных мероприятий среди работников (производственная гимнастика и др.).

Предоставляет право получения неотложной медицинской помощи в рабочее время, в случае необходимости организует доставку транспортом МБУК МЦЕ работника, заболевшего или получившего травму на производстве в медицинскую организацию.

6.2. Работники:

Обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативно-правовыми актами требования в области охраны труда.

Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ на рабочем месте.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Проходить медицинский осмотр (флюорография).

Оперативно извещать директора библиотеки или замещающее его лицо в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о несчастных случаях на производстве.

Каждый работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае

возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда или санитарного режима.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым Кодексом РФ, законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

Работодатель обязуется:

7.1. Включать представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждением с правом решающего голоса, в соответствии с пунктом 3 ст. 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Представители профкома в обязательном порядке входят в состав комиссии по реорганизации или ликвидации учреждения, по аттестации работников и рабочих мест, по проверке деятельности структурных подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве и охране труда, социальному страхованию.

7.2. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию профсоюзным комитетом.

7.3. Предоставлять профсоюзному комитету в установленном законодательством порядке информацию обо всех изменениях экономического, финансового, структурного характера о проектах и планах текущего, перспективного развития МБУК МЦБ

7.4. Обеспечивать создание условий для нормальной деятельности профсоюзной организации, бесплатно предоставляя зал для проведения профсоюзных собраний работников, оргтехнику (компьютер, ксерокс), средства связи (телефон, факс, интернет транспорт по согласованному графику, а также место для хранения профсоюзной документации, возможность бесплатно производить множительные и переплётные работы для нужд профсоюзной организации.

7.5. Работодатель обязан приостановить по требованию профсоюзной организации исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего договора, и устранения имеющихся разногласий.

7.6. Предоставлять возможность для проведения профсоюзных собраний в рабочее время, за счёт установления гибкого графика работы в этот день.

7.7. Освобождать от работы с сохранением заработной платы членов профсоюзного комитета, не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, пленумов, а также для работы в выборных органах профсоюза работников культуры, для краткосрочной профсоюзной учёбы, в соответствии с утверждёнными планами и сроками данной учёбы.

7.8. Выделять дополнительно оплачиваемое рабочее время (2 часа в неделю) для выполнения различными категориями профактива разовых поручений в интересах всех работников библиотеки.

7.9. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя профкома и его заместителя без учёта мотивированного мнения региональной организации профсоюза в период действия его полномочий, а также течение двух лет после прекращения полномочий.

8. Прием и увольнение работников.

8.1. Прием на работу в МБУК МЦБ производится на основании заключенного трудового договора.

8.2. При приеме на работу в МБУК МЦБ работодатель обязан потребовать от поступающего:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и

постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляется в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, порчей или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Принимая на работу без указанных документов не производится.

Принимая на работу, оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).

При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев.

8.3. При зачислении работника на работу до подписания трудового договора или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
- ознакомить работника с внутренним трудовым распорядком;
- провести инструктаж по охране труда (ст. 212 Трудового Кодекса Российской Федерации), противопожарной безопасности, санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, разъяснить обязанность по сохранению сведений составляющих коммерческую или служебную тайну, ответственность за ее разглашение.

8.4. Прием на работу производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник в праве прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и провести с ним окончательный расчет. Прием на работу оформляется приказом.

По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут в досрочном порядке предупреждения об увольнении.

При сокращении штата или численности работников предупреждают о предстоящем увольнении персонально под роспись не менее, чем за два месяца до наступления события.

Лицам, получающим предупреждение об увольнении по сокращению предоставляется свободное от работы время — 4 часа в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы.

Работодатель своевременно готовит соответствующие документы для назначения пенсии.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировкой Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудового Кодекса РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Заключение

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

При невыполнении обязательств настоящего Договора по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению этих обязательств.

Коллективный договор с приложениями принят на собрании работников библиотеки и подписан в трёх экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Представитель работодателя -
руководитель учреждения


М.А. Бирюкова
директор МБУК МЦБ

« »

2024г.

М.П.



Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации


А.В. Штанова
председатель профкома МБУК МЦБ

« »

2024г.

М.П.



ПЕРЕЧЕНЬ
работников учреждения с ненормированным
рабочим днем муниципального бюджетного учреждения культуры
«Межпоселенческая центральная библиотека»

1. Директор – 14 календарных дней.
2. Заведующий отделом – 14 календарных дней.
3. Библиотекарь отдела – 14 календарных дней.
4. Водитель – 14 календарных дней.

Сельские филиалы:

1. Заведующий филиалом – 14 календарных дней.
2. Библиотекарь филиала – 14 календарных дней.

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью 18(восемнадцать)
листов

Директор МБУК МЦБ

М.А. Бирюкова

