

Муниципальное бюджетное учреждение
«Межпоселенческая библиотечная система Майкопского
района»

Раздел 1. Общие положения 3
Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости 5
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха 6
Раздел 4. Оплата труда 7
Раздел 5. Условие труда 9
Раздел 6. Гарантии 11
Раздел 7. Гарантии 12
Раздел 8. Обязательства профсоюзного комитета 13
Раздел 9. Контроль и ответственность 15

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
«Межпоселенческая библиотечная система
Майкопского района»

на период
2023 - 2026 гг.

Представитель Работодателя:

Директор МБУ «ЦБС»

Н.А. Булатова

2023 год

Принят на собрании
трудового коллектива

« 14 » 20 ____ года

Председатель первичного профсоюзного
Комитета работников МБУ «МБС»

Ю.А. Ашикорян

« 14 » 02 2023 год



Содержание:

<i>Раздел 1. Общие положения.....</i>	<i>3</i>
<i>Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости.....</i>	<i>5</i>
<i>Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.....</i>	<i>6</i>
<i>Раздел 4. Оплата труда</i>	<i>7</i>
<i>Раздел 5. Условия и охрана труда</i>	<i>9</i>
<i>Раздел 6. Социальные гарантии</i>	<i>11</i>
<i>Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности.....</i>	<i>12</i>
<i>Раздел 8. Обязательства профсоюзного комитета</i>	<i>13</i>
<i>Раздел 9. Контроль и ответственность над выполнением Коллективного договора</i>	<i>15</i>

Приложения:

Приложением к настоящему коллективному договору являются:

- Приложение №1 – Правила внутреннего трудового распорядка (на-листах);
- Приложение №2 – План по охране труда (на - листах);
-
- Приложение №3 – Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая библиотечная система Майкопского района» по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов (на - листах);
- Приложение №4 – Положение о премировании МБУ «МБС» (на - листах)
- Приложение №5 – План-график последующей СОУТ (на _ листах);
- Приложение №6 – Кодекс профессиональной этики работников МБУ «МБС» (на - листах);

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая библиотечная система Майкопского района» (далее - МБУ «МБС») и заключён в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, охраны труда и социальных гарантий.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее -ТК РФ);

- Федеральный закон от 12.01.1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в редакции (от 03.07.2016г.);

- Федеральный закон от 29 декабря 1994 г. N 78-ФЗ «О библиотечном деле» (с изменениями и дополнениями);

- Соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2018-2020 гг.

- Соглашение между Министерством культуры Республики Адыгея и Адыгейской республиканской организацией профсоюза работников культуры на 2018-2020 гг.

- Соглашение между Муниципальным бюджетным учреждением «Межпоселенческая библиотечная система Майкопского района» и Адыгейской республиканской организацией профсоюза работников культуры на 2023-2025гг.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: администрация Муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая библиотечная система Майкопского района» (далее – «Работодатель»), в лице директора Булатовой Надежды Александровны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники учреждения, интересы которых представляет первичный профсоюзный комитет Муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая библиотечная система Майкопского района» (далее – «Профком»), в лице председателя профсоюзного комитета Ашикорян Юлии Анатольевны, с другой стороны.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях создания системы социально-трудовых отношений в организации, установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством, создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.4.1. В части обязательств Работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной работы учреждения, его финансово-экономической стабильности, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, обеспечение сохранности имущества учреждения, учет мнения профсоюзной организации

по проектам текущих и перспективных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников учреждения.

1.4.2. В части обязательств Профкома - защита интересов работников с учетом условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливающих работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участие в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.4.3. В части обязательств Работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения, соблюдение Кодекса профессиональной этики, Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

1.5. Взаимные обязательства сторон.

1.5.1. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также реализации прав на участие в управлении учреждением.

1.5.2. Профком обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.6. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, стремления достигать компромиссных решений.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется:
– на членов профсоюза и работников не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших письменно Профком разработать и заключить его от их имени;

– на работников, присоединившихся к Коллективному договору после его заключения.

Работодатель по заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, но присоединившиеся к Коллективному договору, ежемесячно перечисляют на счет Профкома денежные средства в размере полутора процентов заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов (ст. 30, 377 ТК РФ).

- на работников, присоединившихся к Коллективному договору после его заключения.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из

заработной платы работников в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов (ст. 377 Трудового кодекса РФ – далее ТК РФ).

1.8. Представитель Работодателя обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.

1.10. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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 ТК РФ.

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

1.15. Настоящий договор заключен на 2023 - 2026 годы, вступает в силу с момента его подписания сторонами, действует по 15 февраля 2026 года включительно и может быть продлен сторонами на согласованный срок.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовой договор с работниками организаций и учреждений культуры заключается в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190-р).

2.1.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов учреждения.

2.1.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

2.2. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014г. №130н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014г., регистрационный №32284) обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда;
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.4. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждений не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.5. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные

жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.5.1. Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

2.5.2. По заявлению работника порядок, срок, условия осуществления им временной дистанционной работы и размер возмещения расходов определяются дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 312.4 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязан:

2.6.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

2.6.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.6.3. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6.4. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.6.5. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения обязательств по трудовому договору;

2.6.6. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и быта;

2.6.7. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем (ст. 196 ТК);

2.6.8. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня отдыха и досуга работников;

2.6.9. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.6.10. 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 в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

2.6.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников учреждения в соответствии со ст. 179 ТК РФ;

2.6.12. 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 только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК);

предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, оплачиваемое время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.7. Профсоюзный комитет обязуется:

2.7.1. Способствовать устойчивой деятельности МБУ «МБС», присутствующими профсоюзам методами, в т. ч. развитием трудового творческого соревнования, повышением эффективности труда работников и специалистов, установлением совместно с работодателем систем поощрения;

2.7.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.7.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 30 ТК);

2.7.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.7.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия

локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

2.7.6. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.7.7. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении членов профсоюза по инициативе работодателя;

2.7.8. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения плана мероприятий по охране труда;

2.7.9. Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;

2.7.10. 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;

2.7.11. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.7.12. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.8. Обязательства работников:

2.8.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

2.8.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.8.3. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества культурных услуг, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег;

2.8.4. Беречь имущество работодателя;

2.8.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.8.6. Соблюдать Кодекс профессиональной этики работников культуры Республики Адыгея;

2.8.7. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.8.9. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.8.9. Содержать свое рабочее место в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.8.10. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю (ст. 238 ТК);

- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам;

- материальная ответственность работников исключается в случае крайней необходимости либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что Работодатель имеет право:

2.9. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.9.1. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.9.2. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.9.3. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.9.4. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом Общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

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

- по реорганизации и ликвидации работодателя;
- изменению условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

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

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

2.10. Работник имеет право на:

2.10.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.10.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.10.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.10.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

2.10.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.10.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.10.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.10.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.10.10. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.10.11. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

2.10.12. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК). Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным соглашениями и коллективным договором.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБУК «ЦБС» 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.

3.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска.

3.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБУ «МБС» (Приложение №1 к коллективному договору) с нормами ТК РФ.

3.5. Для работников структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБУ «МБС» (Приложение №1 к коллективному договору).

3.6. Для женщин, работающих в сельской местности, согласно постановлению ВС РСФСР от 1 ноября 1990г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36 - часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, как при полной продолжительности еженедельной работы.

3.7. В соответствии с Законом РА от 28.09.1994г. № 117-1 «Об охране семьи, материнства, отцовства и детства» устанавливается всем работающим матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, по их заявлению рабочая неделя продолжительностью не более 35 часов с сохранением полной оплаты труда.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного их согласия в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя и без их согласия в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 4 ст. 113 ТК РФ).

За работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника работодатель предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10. Работодатель обязуется:

- устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст. 93 ТК РФ, по их заявлению;

- предоставлять работникам один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

- предоставлять работникам два оплачиваемых выходных дня проходящим вакцинацию от COVID-19 (ст. 116 ТК РФ).

3.11. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 123 ТК РФ.

3.13. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

3.15. Работникам учреждения по их заявлению предоставляется кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда в связи с:

- бракосочетанием самого работника - 3 календарных дня;
- бракосочетанием детей - 2 календарных дня;
- проходами близких родственников на воинскую службу - 2 календарных дня;
- смертью близких родственников (родители, дети, супруг, супруга) - 3 календарных дня;
- родителям первоклассника - 1 день (1 сентября);
- работнику в день рождения.
- в связи с выпускным вечером – родителям предоставляется один выходной день с сохранением заработной платы.
-

3.16. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.17. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.18. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменных заявлений отдельных категорий

работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились создавать условия для оплаты труда на основе трудового договора с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, повышения качества услуг.

4.2. Заработная плата работников устанавливается согласно Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая библиотечная система» (Приложение № 3 к коллективному договору). Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.3. Фонд оплаты труда в учреждении формируется из общего объема средств, поступающих в установленном порядке из муниципального бюджета на обеспечение муниципального задания, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4. Заработная плата работников МБУ «Межпоселенческая библиотечная система Майкопского района» устанавливается эффективным контрактом (трудовым договором) в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда и включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.5. Осуществлять выплаты стимулирующего характера сотрудников МБУ «Межпоселенческая библиотечная система Майкопского района» согласно «Положения об оплате труда работников МБУ «МБС» (Приложение № _ к коллективному договору)

4.6. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение в соответствии с «Положением о премировании» МБУК «ЦБС» (Приложение № 4 к коллективному договору)

4.7. Согласно ст.136 ТК РФ Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже 2 раз в месяц в сроки:

- за первую половину месяца 20 числа;
- за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца.

Заработная плата выплачивается Работникам по зарплатным пластиковым картам ПАО Сбербанк путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работников.

4.8. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном

размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ)

4.9. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.10. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.12. Доплата за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, осуществляется за дополнительную оплату. Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора и определяется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

4.13. Оплату отпуска производить до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им оплаты отпуска.

4.14. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров в учреждении сохраняется за работником средняя заработная плата на период подготовки. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением устанавливается в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда в учреждении считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охрану

труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

План мероприятий по охране труда прилагается к коллективному договору (Приложение № 2 к коллективному договору).

5.1.2. Проводить инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу. Для этого выделить ответственных представителей для проведения инструктажа по технике безопасности, правилам пожарной безопасности. Вновь поступающие на работу, к работе без инструктажа не допускаются.

5.1.3. Производить текущий, а при необходимости, капитальный ремонт в рабочих помещениях, в пределах субсидии на выполнение муниципального задания.

5.1.4. В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи.

5.1.5. Проводить постепенную оценку рабочих мест в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в подразделениях учреждения, согласно Приложения №5 к коллективному договору. Специальную оценку проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.1.6. Предоставлять работникам смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.7. Обеспечивать участие профкома, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Профсоюзная организация обязуется:

5.2. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.).

Осуществлять выдачу Работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений.(ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 45 Федерального закона от 10.01.2002 №7-ФЗ «Об охране окружающей среды», ст. 370 ТК РФ, п. п. 3.1, 4.6 «Рекомендаций

по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива», утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 №30).

5.2.1. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

5.2.3 Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров, на заседаниях профкома. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

5.2.4 Стороны совместно:

5.2.5. Обеспечивают выполнение Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в муниципальных учреждениях культуры.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель и Профком в области обеспечения социальных гарантий, работающих в учреждении, договорились:

6.1. Исходя из финансовых возможностей и положения учреждения, по ходатайству Профкома, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

6.1.1. Оказывать материальную помощь на основании ходатайства руководителя структурного подразделения или по ходатайству Профкома (работникам, проработавшим в учреждении не менее одного года) в связи с:

6.1.2. Оказывать материальную помощь (при наличии подтверждающих документов) в связи с:

- заболеванием сотрудника (длительное лечение – более 30 дней);
- смертью близких родственников (родителей, детей, супруга, а также родственникам в связи со смертью самого работника);
- свадьбой (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
- при стихийном бедствии, чрезвычайной ситуацией;

6.1.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается непосредственно руководителем Учреждения, исходя из размера экономии фонда оплаты труда и причин нуждаемости в помощи.

6.2. Работодатель обязуется (исходя из финансовых возможностей и положения учреждения) выделять материальные средства на проведение социально-культурной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат учреждения и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в

учреждении (ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.3. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.4. Профком, исходя из имеющихся средств, обязуется:

- оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза;
- выделять средства на культурно-массовые мероприятия.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации и Республики Адыгея.

7.2. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять Профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Предоставлять необходимые нормативные правовые документы.

7.2.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений.

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет Адыгейской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников культуры, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

7.2.3. Предоставлять Профкому установленную статотчетность, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

7.2.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза;

7.3. Стороны договорились, что:

7.3.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в

совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

7.3.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

7.3.3. Членам профсоюза оказывается Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых профсоюзом;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

7.3.4. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.3.5. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

8.2. Способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы.

8.3. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, санитарии.

8.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, охраны труда и оплаты труда, по другим вопросам их трудовой деятельности.

8.5. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников.

8.6. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

8.7. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

8.8. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора.

8.9. Обращаться с заявлениями о защите трудовых прав работников в инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.10. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

8.11. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда коллективного договора.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.2. Изменения и дополнения в содержание коллективного договора вносятся в установленном законом порядке.

9.3. В срок не позднее трех месяцев до окончания действия настоящего коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего коллективного договора.

9.4. Продление коллективного договора осуществляется только после достижения согласия между участниками трудовых отношений. Число продлений документа не ограничено, при необходимости его можно пролонгировать несколько раз ст. 43 ТК РФ. При этом все пункты документа необходимо повторно пересмотреть и согласовать.

9.5. Порядок продления (изменения, дополнения) такой же, как и в случае принятия первичного коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).

Документ о пролонгации приобретает юридическую силу со дня его подписания либо с даты, указанной в тексте соглашения.

9.6. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями Работодатель направляет в семидневный срок на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду ст. 50 ТК РФ

9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также соответствующим органом по труду. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива учреждения.

9.8. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

9.9. Работодатель и Профком несут ответственность за невыполнение либо ненадлежащее выполнение коллективного договора в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

9.10. Работодатель обеспечивает ознакомление с ним работников до подписания трудового договора.

Прошнуровано,
пронумеровано, прошито и
скреплено печатью
27 листов

Директор МБУ «МБС»


Н. А. Булатова
14.02.2022

