

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

работников

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

КУЛЬТУРЫ

«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»

УССУРИЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

(МБУК «ЦБС»)

на 2021-2023 годы

Принят на общем собрании
работников МБУК «ЦБС»

« 12 » 04 2021 г

В настоящем документе

От работодателя
Директор МБУК «ЦБС»
Г.С. Аорменко
« 12 » 04 2021г



От трудового коллектива
Председатель Профсоюзной
организации МБУК «ЦБС»
Н. В. Боголь
« 11 » 05 2021г



г.Уссурийск
2021г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения	3
II. Трудовые отношения и трудовой договор	5
III. Рабочее время и время отдыха	7
IV. Оплата и компенсационные выплаты	9
V. Охрана труда	14
VI. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	17
VII. Гарантии деятельности профсоюзной организации	19
VIII. Работа с молодежью	20
IX. Развитие социального партнёрства	20
X. Заключительные положения	21

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор на 2021-2023 годы является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система» Уссурийского городского округа, заключённый Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Сторонами настоящего договора являются: директор Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Уссурийского городского округа (далее МБУК «ЦБС»), в лице директора Татьяны Сергеевны Абраменко, именуемый «Работодатель» и работники централизованной библиотечной системы в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБУК «ЦБС», в лице Надежды Владимировны Гоголь именуемого в дальнейшем «Профком».

1.2. Настоящий коллективный договор заключён полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- ✓ создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности Учреждения;
- ✓ обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- ✓ практической реализации принципов социального партнёрства;
- ✓ улучшения качества работы Учреждения;
- ✓ установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников Учреждения;
- ✓ создания благоприятного психологического климата в коллективе Учреждения.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. В коллективном договоре конкретизируются и могут быть расширены гарантии, предоставляемые Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности (далее Закон № 10-ФЗ, редакция от 08.12.2020г.) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа МБУК «ЦБС» возможна только на основе социального партнёрства

посредством коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и согласования интересов работников и Работодателя в соответствии с действующим законодательством, строят взаимоотношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнёрства.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в установленном законом порядке.

Работодатель и Профком обязуются в трёхмесячный срок провести коллективные переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений настоящего коллективного договора.

Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются в Коллективном договоре новой редакции.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.8. Работодатель и Профсоюз договорились, что в течение срока действия Коллективного договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза работников (по согласованию) и не должны противоречить действующему законодательству, настоящему Коллективному договору.

Споры между Работодателем и Профкомом по принятию локальных нормативных актов, требующих учета мотивированного мнения Профкома, разрешаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Локальные нормативные акты Учреждения не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или настоящего Коллективного договора. Если такие условия включены в локальный нормативный акт или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.9. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 11 мая 2021 года.

По истечении установленного срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не внесут изменения в действующий.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

- 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения.
- 1.11. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 44 ТК РФ.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Стороны руководствуются в своей деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации приём на работу Работника оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключённого между Работодателем и Работником трудового договора (контракта) в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

До подписания трудового договора Работодатель знакомит работника под роспись с действующими в Учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.ст.67,68 ТК РФ).

Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии со статьей 57 ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора к работникам государственных (муниципальных) учреждений, установленных нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Трудовой договор работника не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 56 ТК РФ).

- 2.2. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Каждому вновь принятому работнику по соглашению Сторон может быть предусмотрено условие об установлении испытательного периода сроком не менее трёх месяцев, а сотрудникам, приравненным к руководящему составу до 6 месяцев (ст.70,71 ТК РФ) в течение

которого к нему не будут применяться дисциплинарные взыскания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой дисциплины.

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 статьей 59 ТК РФ.

- 2.3. Работодатель обеспечивает заключение с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:
- ✓ размер должностного оклада за календарный месяц;
 - ✓ повышающий коэффициент;
 - ✓ компенсационные выплаты;
 - ✓ стимулирующие выплаты.
- 2.4. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 2.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), персонального коэффициента и размеров иных выплат, устанавливаемых работникам не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.
- 2.6. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Учреждения с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих» Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 №251н) и утвержденных профессиональных стандартов.
- 2.7. Соглашение сторон о переподготовке, профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании Работника должны производиться исходя из потребностей Работника и интересов Работодателя.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем с учётом мнения Профкома.
- 3.2. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).
- 3.3. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная 36- часовая рабочая неделя, если для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели иными законодательными актами. (Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».) При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.
- 3.4. Для отдельных категорий работников Учреждения возможна работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ) на основании их письменного заявления. Начало и окончание рабочего дня определяется по соглашению сторон, в соответствии с графиком работы.
- 3.5. По соглашению между Работником и Работодателем на основании личного заявления работника может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, при этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени.
Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников, каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
- 3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 3.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.
- 3.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.9. В течение рабочего дня (через 4 часа после начала работы) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются и не оплачиваются.

Для санитарно-гигиенических нужд сотрудников установлены технологические перерывы по 10 минут через каждые 2 часа работы.

3.10. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- ✓ не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет или детей-инвалидов до 16 лет;
- ✓ предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

3.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

3.12. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.14. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ). Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- ✓ женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- ✓ работникам в возрасте до 18 лет;
- ✓ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

3.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин. (ст. 125 ТК РФ)

- 3.16. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску, и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.
- 3.17. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в Южных районах Дальнего Востока продолжительностью 8 календарных дней.
- 3.18. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.
- 3.19. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:
- ✓ донорам – один день после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;
 - ✓ одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц. Неиспользованные в течение месяца дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.
- 3.20. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих- до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к

ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

- 4.1. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.
Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников - членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителя Профкома.
- 4.2. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 4.3. Индексация размера минимальной заработной платы производится с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Приморском крае.
- 4.3. Заработная плата Работников предельными размерами не ограничивается.
- 4.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству (на условиях неполного рабочего времени), производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 4.5. В случае внесения изменений в Трудовой кодекс РФ, иные нормативно-правовые акты действующего законодательства РФ, необходимо руководствоваться положениями законодательства до внесения изменений и дополнений в настоящее Положение.
- 4.6. Заработная плата работников Учреждения устанавливается эффективным контрактом (трудовым договором) в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.
- 4.7. Система оплаты труда Работников включает в себя оклады (должностные оклады), персональный повышающий коэффициент, надбавки, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу, отклоняющихся

от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (оплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.8 Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, устанавливаются на основании: решения Думы Уссурийского городского округа и Положения « Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства Уссурийского городского округа», согласно квалификационным уровням профессиональных групп, на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.9 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- ✓ при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа (со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующую выплату).

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.10 В Учреждении применяется повышающий коэффициент к окладу от 0,5 до 3,0 (от 1,1 до 5,0 – руководителю), конкретный размер повышающего коэффициента устанавливается директором с учетом профессионального уровня исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, опытом работы по занимаемой должности, сложности и объема выполняемой работы. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не участвует при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат кроме районного коэффициента, а также процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может быть изменен в зависимости от результатов трудовой деятельности работника.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени. Решение об установлении

персонального повышающего коэффициента к окладу принимается и утверждается директором Учреждения.

Персональный повышающий коэффициент не принимается по истечении срока его действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для его установления.

4.11 Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- ✓ первая выплата 20 числа текущего месяца (расчет за 1 половину месяца);
- ✓ вторая выплата (с выдачей расчетных листов по начислению и удержанию)
- ✓ 5 числа месяца, следующего за расчетным периодом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- ✓ в расчет заработной платы за первую половину месяца включаются оклад (должностной оклад) за фактически отработанные в этот период дни, а также надбавки и компенсационные выплаты, которые не зависят от результатов работы или отработанной нормы в месяц, а именно:
 - ✓ доплата за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - ✓ надбавки за стаж работы.
 - ✓ компенсация сверхурочной работы;
 - ✓ компенсация за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

4.12 Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.13 Оплата первых трех дней по листкам временной нетрудоспособности (в том числе в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональном заболевании) производится за счет средств Работодателя.

4.14. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального банка РФ с невыплаченных 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 или других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.15 Работникам Учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе). Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, регулируются в соответствии со статьей 150 ТК РФ. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, устанавливаются по соглашению сторон к трудовому договору, исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и объема дополнительной работы, не менее 30 процентов;
- ✓ выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока. Выплаты производятся в порядке и размере, установленными действующим законодательством (районный коэффициент -30%, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах ДВ -10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка. Процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи до 30 лет, проживающей не менее одного года в южных районах ДВ и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка;
- ✓ выплаты за работу в сельской местности устанавливается доплата в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада).
- ✓ 4.16 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ, содержащим нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты

- стимулирующего характера:
- ✓ выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы, за выслугу лет, за звание, премиальные выплаты по итогам работы за квартал;
 - ✓ оплата труда работникам Учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни, регулируется нормами статьи 153 ТК РФ и оплачиваются не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходные и нерабочие праздничные дни, работодатель предоставляет работнику другой день отдыха, в этом случае выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

У. ОХРАНА ТРУДА.

- 5.1 Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.
- 5.2. Работодатель вводит в штатное расписание должность специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ).
- 5.3. Работодатель отвечает за безопасные условия и охрану труда в Учреждении.
- 5.3.1. Для регулирования отношений Работодателя и работников в области охраны труда, стороны составляют и подписывают соглашение о выполнении перспективного плана по улучшению безопасности и условий труда в МБУК «ЦБС»
- 5.4. Основные направления работы в области охраны и безопасности труда в Учреждении устанавливаются Работодателем и закрепляются в Положении «О системе управления охраной труда (СОУТ) в МБУК «ЦБС» и инструкции «О мерах пожарной безопасности в МБУК «ЦБС», утвержденными директором Учреждения с учетом мотивированного мнения Профсоюза.
- 5.5. Для регулирования отношений Работодателя и работников в области охраны труда создается Комиссия по охране труда из представителей администрации Учреждения, Профсоюза, работников трудового коллектива и утверждённая приказом Работодателя.
- 5.6. Комиссия по охране труда:
 - ✓ ежегодно разрабатывает комплекс мероприятий по охране труда;
 - ✓ оказывает помощь в проведении специальной оценке условий труда в порядке установленным Правительством Российской Федерации или уполномоченным им органом (ФЗ от 28.12.2013г. №426-ФЗ);
 - ✓ оказывает методическую помощь по организации и проведению первичного (на рабочем месте), повторного, внепланового и целевого инструктажей и инструктажей для рабочих мест не

электротехнического персонала, требующих присвоения I квалификационной группы по электробезопасности;

- ✓ участвует в организации обучения и проверке знаний по охране труда руководителей и специалистов;
- ✓ следит за правильным расходованием средств, выделяемых на выполнение мероприятий по охране труда;
- ✓ следит за выполнением администрацией Учреждения предписаний органов государственного надзора, ведомственного контроля;
- ✓ участвует в расследовании и учете несчастных случаев и профессиональных заболеваний в Учреждении.

На основании решения Комиссии Работодатель:

- ✓ планирует финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда. Решение комиссии по улучшению условий труда должно быть представлено руководителю Учреждения до 15 июня для составления расходов на следующий календарный год;
- ✓ организует проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда;
- ✓ приобретает и обновляет аптечки для оказания первой медицинской помощи, которые находятся в структурных подразделениях и отделах Учреждения.

5.7. Работодатель обязуется:

- ✓ осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях, за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
- ✓ обеспечивать приобретение и выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с «Перечнем должностей и профессий работников МБУК «ЦБС», занятых на работах, связанных с загрязнением для обеспечения средствами индивидуальной защиты» (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н), утвержденным руководителем Учреждения, с учетом мотивированного мнения Профсоюза работников;
- ✓ организовывать проведение, за счет средств Учреждения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- ✓ организовывать проведение, за счет средств Учреждения, обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских обследований (диспансеризации) работников Учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 13.03.2019 №124н)
Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья.

На время диспансеризации работники освобождаются от работы в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ на основании письменного заявления и обязаны документально подтвердить факт прохождения диспансеризации (справка из поликлиники).

Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

- ✓ организовывать оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, приспособлениями, инвентарем, в соответствии с оценкой рабочих мест) с учетом мотивированного мнения Профсоюза, в пределах лимитов бюджетных обязательств на текущий год.

5.8. Профсоюз обязуется:

- ✓ участвовать в проведении проверок за состоянием охраны труда в Учреждении, выполнением мероприятий по охране труда.
- ✓ обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.
- ✓ обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда, оказывает помощь в организации обучения работников по охране труда, осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

5.9. Работник обязуется:

- ✓ соблюдать требования охраны труда в соответствии с действующими в Учреждении инструкциями, положениями, правилами по охране труда;
- ✓ проходить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте;
- ✓ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя;
- ✓ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

- 5.10. Работник в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами имеет право на:
- ✓ рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
 - ✓ полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - ✓ отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;
 - ✓ обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 57 ТК РФ;
 - ✓ личное (или через своих представителей) участие в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве;
 - ✓ обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами выдачи, утвержденными в Учреждении.
- 5.11. Ответственность за нарушение требований охраны труда или невыполнение обязательств по охране труда лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VI. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 6.1. При принятии Работодателем решения о проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом в Профсоюз не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
- 6.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников (более 5 работников в течение одного месяца), Работодатель в письменной форме сообщает об этом в Профсоюз не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ.
- 6.3. О возможном массовом высвобождении работников в Профсоюз представляется информация (проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий и т. д.).
- 6.4. При осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязуется в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными сезонными

работниками, внешними совместителями, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

- 6.5. При осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, что устанавливается и фиксируется Работодателем с учетом мнения Профсоюза работников.
- 6.6. При равной производительности труда и квалификации Работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе категориям работников, перечисленным в статье 179 ТК РФ.
- 6.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязуется предлагать работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в Учреждении, соответствующую квалификации работника, а при ее отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.
- 6.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения в соответствии со статьей 180 ТК РФ.

Уведомление может содержать списки сокращаемых должностей и предполагаемых к сокращению работников, возможные варианты трудоустройства работников, подлежащих сокращению.

- 6.9. При расторжении трудового договора при сокращении численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со статьей 178 ТК РФ.
- 6.10. При существенных изменениях условий труда в связи с изменениями в организации деятельности Учреждения Работодатель ставит в известность работника об изменениях условий труда не позднее, чем за два месяца.

В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

- 6.11. Из всех тех, кто подал заявление на замещение вакантной должности, Работодатель переводит на работу по имеющийся вакансии работника, имеющего наибольший стаж по данной профессии, наличии соответствующего образования и с учетом опыта.
- 6.12. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель приостанавливает прием новых работников.

- 6.13. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников, решаются Работодателем с предварительным своевременным уведомлением Профсоюза в соответствии со статьями 73, 82, 180 ТК РФ.

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 7.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.
- 7.2. Профсоюзная организация Учреждения представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений.
- 7.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.
- 7.4. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Учреждения и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.
- 7.5. Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзу помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, обеспечивает возможность размещения информации в доступном для всех работников месте и использование средств связи и оргтехники (ст. 377 ТК РФ).
- 7.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.
- 7.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются одновременно с выплатой заработной платы.
- 7.8. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка, председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.
- 7.9. Работодатель обеспечивает участие, с правом совещательного голоса, председателя Профсоюза в управленческих совещаниях на уровне дирекции.
- 7.10. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:
- ✓ по реорганизации, ликвидации Учреждения;
 - ✓ по расследованию несчастных случаев в Учреждении;
 - ✓ по аттестации работников Учреждения;
 - ✓ по проверке деятельности структурных подразделений Учреждения;

- ✓ по выполнению правил внутреннего трудового распорядка работниками Учреждения;
- ✓ по проведению хронометража рабочего времени.

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. В целях содействия адаптации молодых работников в коллективе Профсоюзный комитет:

- ✓ проводит работу по привлечению молодых работников к профсоюзной деятельности и проводимым Профсоюзным комитетом мероприятиям.
- ✓ активно защищает социальные права и гарантии молодых работников.

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА.

9.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.2. В целях развития системы социального партнёрства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- ✓ оплаты и нормирования труда;
- ✓ обеспечения занятости;
- ✓ улучшение условий, безопасности и охраны труда Работников;
- ✓ поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- ✓ выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- ✓ проведение активной молодёжной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников;
- ✓ другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

9.3. Социальное партнёрство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

- ✓ совместная работа представителей Работодателя и Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;
- ✓ приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условий отраслевого

соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

- ✓ участие Профкома, в решении вопросов по работе учреждения, реорганизации, сокращению численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ).

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников Учреждения в двухнедельный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
- 10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 10.3. Настоящий Коллективный договор с приложениями, которые являются неотъемлемой его частью, направляется Работодателем на регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи рабочих дней со дня подписания.
- 10.4. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор, и его приложения в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 10.5. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора Работодатель и Профсоюз, подписавшие Коллективный договор, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 10.6. За выполнением Коллективного договора осуществляется контроль сторонами Работодателя и Профсоюза.

ВЫПИСКА

Из протокола собрания первичной профсоюзной организации МБУК
«Централизованная библиотечная система» Уссурийского городского округа

№ 1 от 12 апреля 2021 года

На учете первичной профсоюзной организации состоит: 53 работника

Присутствовало 29 членов профсоюза

Повестка дня: обсуждение дополнений (изменений) в коллективный договор
работников муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система» Уссурийского городского округа
(МБУК «ЦБС»)

Слушали:

председателя п/к Гоголь Н.В. с информацией о внесении дополнений
(изменений) в коллективный договор работников МБУК «ЦБС».

Голосовали:

за – 29 человек,

Против – 0 человек,

Воздержались – 0 человек

Постановили:

Коллективный договор МБУК «ЦБС» в новой редакции принят единогласно.

Председатель п/к

Гоголь Н.В.

« 12 » апреля 2021 г.



Директор МБУК «ЦБС»

Т.С. Абраменко



Министерство Труда и Социальной
Политики Приморского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 2014/01/01/0154



РЕКВИЗИТЫ АДРЕСА
ИЛИ
ИНТЕРНЕТ-АДРЕСА
ИЛИ
ИНТЕРНЕТ-АДРЕСА
ИЛИ
ИНТЕРНЕТ-АДРЕСА