

Коллективный договор прошел регистрацию в Мишкинской районной организации профсоюза работников культуры .

(наименование вышестоящего профоргана, входящего в систему Федерации профсоюзов РБ)

Регистрационный № 3
"26" ноября 2024 г.

Председатель Минилбаева М.В.
(фамилия, имя, отчество)



подпись

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения культуры
централизованная библиотечная система

на 2024-2027 годы

Представитель работодателя:
Директор МБУК
Мишкинская ЦБС


Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации





Т. А. Кондогина

М.п.



А. Ф. Зайдулина

Утвержден на общем собрании работников
муниципального бюджетного учреждения
культуры централизованная библиотечная
система

«31» октября 2024 г.

Территориальный отдел ГКУ РЦЗН по Мишкинскому району
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« <u>27</u> » <u>ноября</u> 20 <u>24</u> г.
Регистрационный номер <u>20</u>
Подпись <u>Сая Н. Н. Вегостяева</u>

Мишкино, 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работниками МБУК Мишкинская ЦБС в лице их представительного органа – профкома, с одной стороны, и работодателем (администрацией) данной организации в лице директора, с другой стороны и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ и РБ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и РБ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и РБ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ, РБ и настоящим коллективным договором.

2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Работодатель обязуется:

2.1. Обеспечить выполнение уставных задач деятельности МБУК Мишкинская ЦБС;

2.2. Выполнять условия настоящего коллективного договора;

2.3. Соблюдать законы и другие нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечить создание безопасных условий труда;

2.4. Представлять своевременно профсоюзному комитету информацию по вопросам предстоящих структурных изменений, связанных с сокращением численности или штатов работников.

Профком обязуется:

2.5. Способствовать успешной деятельности МБУК Мишкинская ЦБС по выполнению уставных задач профессиональных союзов, обеспечению соблюдения работниками трудовой дисциплины;

2.6. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых и связанных с трудом отношений;

2.7. Осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективного договора;

2.8. Добиваться обеспечения безопасности рабочих мест и улучшения условий труда;

2.9. Принимать предусмотренные законодательством меры по предупреждению трудовых споров.

Работники обязуются:

- 2.10. Своевременно и добросовестно выполнять должностные и функциональные обязанности.
- 2.11. Соблюдать трудовую дисциплину, локальные нормативные акты.
- 2.12. Выполнять правила и нормы по охране труда.
- 2.13. Способствовать сохранности имущества МБУК Мишкинская ЦБС.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ и РБ.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, не ухудшающие положения работника.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ и РБ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ и РБ, а также сохраняет средний заработок

3.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

3.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев

(нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее **2-х часов** в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

В организации для работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

4.3. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям и с письменного согласия работника. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Общим выходным днем в организации являются **воскресенье**. Вторым выходным днем является **суббота** (или понедельник работающим по графику).

5.2. Максимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 60 минут.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время.

5.4. Ежегодно не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней.

5.6. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. (ч. 5 ст. 23 Закона N 181-ФЗ).

5.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем – продолжительностью 3 (три) календарных дня (ст. 116 ТК РФ);

5.8. При уходе в очередной отпуск работникам одновременно с оплатой отпуска оказывается материальная помощь в сумме среднемесячной заработной платы при наличии экономии заработной платы.

5.9 Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника -3 дня;
- б) свадьбой детей -3 дня;
- в) смертью близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев, сестер) - 3 дня;
- д) смертью близких родственников мужа (жены) - 1 день, при наличии экономии заработной платы.

5.10. Предоставление дополнительных оплачиваемых дней к очередному отпуску работникам, имеющим непрерывный стаж работы в организации:

- 5-10 лет –1 календарных день;
- 10-15 лет – 2 календарных дня;
- 15-20 лет – 3 календарных дня;
- 20 лет и более – 4 календарных дня.

5.11. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается согласно приложению №3 к коллективному договору.

6.ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата начисляется работникам с учетом их должностей и образования по Новой системе оплаты труда (Приложение № 1).

6.2. Заработная плата выплачивается 16 и 02 числа каждого месяца по заработным картам. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

6.3. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 75% (одного) месячного заработка.

6.4. Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке), Работодатель обязуется своевременно выплачивать командировочные расходы за счет организации.

6.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и РБ, исходя из имеющихся у организации средств.

6.6. Время простоя не по вине работника, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.7. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.

6.8. Специалистам, непрерывно проработавшим в организации указанное ниже количество лет, выплачивается надбавка за выслугу;

- при стаже 5-9 лет - 20% от оклада
- при стаже 10-14 лет - 25%
- при стаже 15-19 лет - 35%
- при стаже 20 и более лет - 40%.

Техническим работникам:

- при стаже 6 - 10 лет – 10% от оклада
- при стаже 11-15 лет – 15%
- при стаже 16-21 год – 20%
- при стаже 22-25 лет – 25%
- при стаже 26 и более лет – 30%

6.9. Работодатель оказывает материальную помощь при наличии экономии заработной платы:

- в связи со смертью работника и близких родственников (отца, матери, супруга(и), детей – в размере - 1000 руб.
- в связи с юбилеем работника (55 лет – женщины, 60 лет - мужчины) - в размере 1000 руб.
- при увольнении по достижении пенсионного возраста – в размере одного должностного оклада, с учетом вклада работника и стажа его работы в организации.

6.10. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ и РБ.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- проведение предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров работников за счет поступающего на работу;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- обеспечить работников бесплатно моющими средствами согласно Приложению № 2;
- в соответствии со ст. 226 трудового кодекса РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство работ, услуг.

При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда.

Специалист по охране труда информирует работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

- обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения;
- содействует в распространении и продвижении Рекомендации Международной организации труда 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда;
- содействует распространению практического опыта Международной организации труда по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах;
- включение вопросов профилактики ВИЧ-инфекции «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности;

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам несчастных случаев на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ и РБ.

Стороны обязуются:

7.5. Организовывать оздоровление и отдых работников и их детей, и в первую очередь работников, имеющих более продолжительный стаж работы и больных хроническими заболеваниями, приобретая путевки в санатории за счет экономии средств соцстраха в течение календарного года.

7.6. Работодатель обязуется обеспечить все подразделения медицинскими аптечками с минимумом медикаментов и препаратов за счет платных услуг и установить места нахождения данных аптечек. Для ЦБ – читальный зал, ДБ – читальный зал, КБ – абонемент и в каждой сельской библиотеке.

Медицинский минимум аптечки: вата, бинт, зеленка, йод, парацетамол, валидол, валериана, лейкопластырь, жгут эластичный.

7.7. Предоставлять работающим женщинам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим представлением подтверждающего документа.

7.8. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемых выходных дня.

7.9. Продолжить проведение работы по пресечению распространения коронавирусной инфекции. Принять меры по безопасному проведению массовых культурных, спортивных и других мероприятий, усилить контроль за санитарно-гигиеническим состоянием используемых помещений и поддерживать неснижаемый запас средств индивидуальной защиты.

Работодатель обязуется:

7.10. Организовывать отдых детей в детских оздоровительно-воспитательных учреждениях при наличии средств и частичной оплатой работниками.

7.11. Создавать условия для молодежи, совмещающей работу с обучением (ст. 173-177 ТК РФ).

7.12. Организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в т.ч. по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

7.13. Создавать возможности для профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников.

Контроль за своевременным расходованием средств по плану мероприятий возложить на работодателя Т.А. Кондогину, от профсоюзного комитета на А. Ф. Зайдуллину.

8. УСЛОВИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

Работодатель:

8.1. Признает профком единственным представителем работников МБУК Мишкинская ЦБС, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

8.2. Обязуется ежемесячно и бесплатно перечислять на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников на основании их личных заявлений.

8.3. Предоставлять профсоюзным активистам для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива до **2-х часов в месяц** с сохранением среднего заработка.

8.4. Предоставлять председателю профкома дополнительно к отпуску 2 рабочих дня, а членам профкома – 1 рабочий день.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ и РБ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7(семи) дней после его подписания. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ и РБ.

9.8. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

От имени работодателя



Т. А. Кондогина

От имени работников




А. Ф. Зайдуллина

Приложение №2

Список должностей, дающих право на получение мыла, других моющих средств и полотенец

Профессия и должность	Наименование моющих средств	Количество в месяц	Наименование материальных средств	Количество в год	Наименование	Количество
Уборщик производственных помещений	Мыло порошок	400 гр.	Полотенце вафельное	2	ведро	1

От имени работодателя



Т. А. Кондогина

От имени работников



А. Ф. Зайдуллина

СОГЛАСОВАНО

Председатель райкома

Мишкинской районной организации

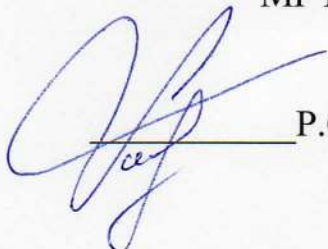
район РБ

 М.В. Минилбаева

УТВЕРЖДАЮ

Начальник МКУ-отдел культуры

МР Мишкинский

 Р.С. Плотников

Список работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Работник организации	Количество дней к отпуску
1	Директор МБУК Мишкинская ЦБС	3