

1. Общие положения

1.1 Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения культуры «Красновишерская централизованная библиотечная система» (далее МБУК «Красновишерская ЦБС») на 2022-2025 г.г. заключен между **работодателем** в лице директора Шендель Ирины Сергеевны (далее работодатель) и работниками библиотечной системы в лице **представителя трудового коллектива**, наделенного полномочиями на Общем собрании работников МБУК «Красновишерская ЦБС» в лице Харламова Никиты Юрьевича в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

1.2. Настоящий Коллективный договор составлен в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, иными нормативно-правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности библиотек, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим Договором

1.3. Стороны, заключившие договор, обязуются строить свои взаимоотношения на принципах равноправия, уважения интересов друг друга, соблюдения норм законодательства. С учетом финансово-экономического положения МБУК «Красновишерская ЦБС» устанавливаются льготы и преимущества для сотрудников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

1.4. Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень из социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех библиотеках и структурных подразделениях МБУК «Красновишерская ЦБС».

1.5. Все изменения и дополнения в данный договор, если они не снижают социально-экономических гарантий, утверждаются совместным решением работодателя и Общего собрания коллектива и вступают в силу со дня подписания.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его регистрации в соответствующих органах власти и действует до момента принятия нового договора.

1.7. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже 1 раза в год.

1.8. Текст коллективного договора до работников МБУК «Красновишерская ЦБС» доступен на доске информации учреждения, рассылается в каждое структурное подразделение и библиотеки в течение месяца с момента принятия.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности библиотечного обслуживания населения Красновишерского городского округа на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры оказания услуг и работ, дисциплины труда, добиваться наиболее полного финансирования МБУК «Красновишерская ЦБС»;
- своевременно комплектовать библиотеки МБУК «Красновишерская ЦБС» необходимым оборудованием, обеспечивать кадровый состав;
- контролировать подготовку зданий библиотек к работе в зимних условиях;
- обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- не реже 1 раза в полугодие информировать работников об итогах деятельности организации, о расходовании средств, в т.ч. полученных от внебюджетных источников;
- привлекать представителя коллектива к решению распределения премиальных средств между библиотечными работниками;
- обеспечить надлежащие условия для выполнения муниципального задания;
- со всеми лицами, поступающими на работу в МБУК «Красновишерская ЦБС», заключать эффективный трудовой договор. Изменения условий трудового договора возможно в случае взаимного соглашения сторон, в т.ч. в связи с изменением Законодательства РФ о труде;
- извещать работников о возможных изменениях условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца (в соответствии со ст. ТК РФ. Ст.72 -76, 160);
- вновь поступающих на работу, знакомить с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, традициями коллектива;
- своевременно производить выплату заработной платы в установленные сроки (5 и 19 числа ежемесячно), отпускных (ст. 130 ТК РФ);
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации специалистов (не менее трех человек в год);
- добиваться здорового морально–психологического климата и рабочей обстановки в коллективе,

2.3. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБУК «Красновишерская ЦБС»;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать должностные инструкции;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, принимать меры по экономии материальных ресурсов и электроэнергии;

-незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Учреждения.

-своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

-способствовать эффективной деятельности Учреждения, использовать передовой опыт коллег;

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

-нести материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством;

-содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4. Представитель трудового коллектива обязуется:

-представлять, отстаивать и защищать права работников перед работодателем по трудовым делам при рассмотрении трудовых споров;

-проводить работу по воспитанию у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей;

-в случаях единства целей поддерживать работодателя в решении задач функционирования МБУК «Красновишерская ЦБС»;

-своевременно, совместно с работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений;

-вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда, нормирования;

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

2.5. Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;

-принимать локальные нормативные акты.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение

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.

3.2 В трудовом договоре, заключенным с работником, предусматриваются условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

3.3 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. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.4 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4. Рабочее время. Время отдыха

4.1 В соответствии с действующим Законодательством для работников библиотек устанавливается 40 часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (для работников – в сельской местности - 36 часовая рабочая неделя с сохранением оплаты труда).

Продолжительность ежедневной работы 8 часов, перерыв для отдыха и питания 1 час.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

4.2 По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

4.3 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской

Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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.

4.4 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиками отпусков, утвержденным Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

- сопровождением в образовательное учреждение 1 сентября детей младшего школьного возраста - 1 день;
- свадьбой детей - 1 день;
- смертью близких родственников - 3 дня;

- рождением ребенка - 1 день.

4.6 Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным и личным обстоятельствам, согласно ст. 128 ТК РФ:

смертью родственников – до пяти календарных дней (к близким родственникам относятся: родители супругов, братья и сестры, бабушки и дедушки);

работникам, имеющим детей выпускников 9 и 11 класс - 1 рабочий день (на последний звонок).

4.7 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (при наличии финансовой возможности).

4.8. Работодатель разрешает:

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения консультаций у врача 1 раз в месяц;
- по просьбе работников, по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанного времени.

4.9. Работодатель обязуется:

- осуществлять оплату труда в соответствии с квалификацией работника и занимаемой должностью;
- не допускать вынужденных отпусков без сохранения заработной платы и сокращения рабочей недели по инициативе Работодателя;
- лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время, не менее двух часов в неделю, для поиска работы с сохранением среднего заработка;
- обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной квалификации и производительности труда, (кроме категорий, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ), предпочтение имеют лица, имеющие специальное (профильное) библиотечное образование и лица, достигшие пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работников, предупрежденных о сокращении в течение последних 2-х месяцев, предшествующих данному событию, не переводить на режим неполного рабочего времени и не отправлять в вынужденные отпуска;
- не позднее, чем за 2 месяца известить представителя коллектива, о сокращении рабочих мест, реорганизации и ликвидации библиотек и структурных подразделений;
- поощрять рост профессионального уровня работников, сохранять высокопрофессиональный кадровый состав.

4.10. Представитель коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства при сокращении работников учреждения;

- организовать разъяснение высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в службе занятости и льготах, предоставляемых организацией.

5. Оплата труда, повышение уровня материального благосостояния

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1. Осуществлять оплату труда работникам МБУК «Красновишерская ЦБС» в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ, 2 раза в месяц, 5 и 19 числа, в денежной форме, в валюте РФ (в рублях).

5.1.2. Работникам МБУК «Красновишерская ЦБС» производить выплаты и стимулирующего и компенсационного характера согласно законодательству, Положению о заработной плате работников МБУК «Красновишерская ЦБС». Выплаты за стаж распространяются на всех специалистов. Стаж для начисления выплат исчисляется стажем работы в сфере культуры.

5.1.3. Работникам, имеющим Почетное звание «Заслуженный работник культуры» устанавливается надбавка в размере 25% от тарифной ставки (оклада). Работникам, награжденным Почетной грамотой или Знаком Министерства культуры РФ «За достижения в культуре» устанавливается надбавка в размере 25% от тарифной ставки (оклада) в пределах фонда оплаты труда;

5.1.4. В соответствии со статьей 133 Кодекса, с учетом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017 года №38-П, от 11 апреля 2019 года №17-П месячная заработная плата работника в Пермском крае, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудового населения.

5.2. Стороны договорились, что работники имеют право на:

материальную помощь нуждающимся членам коллектива по их заявлению (к отпуску или при предоставлении подтверждающих документов о трудной жизненной ситуации), при наличии финансовых средств. Материальная помощь выплачивается не чаще 1 раза в год:

премию (поощрение) к юбилейным датам работников выделяются денежные средства за счет средств от приносящей доход деятельности:

при достижении возраста 45, 50, 55, 60, 65 лет для женщин при стаже работы не менее 5 лет в МБУК «Красновишерская ЦБС» в размере 2300 рублей;

при достижении возраста 50, 55, 60, 65 лет для мужчин при стаже работы не менее 5 лет в МБУК «Красновишерская ЦБС» в размере 2300 рублей

при достижении пенсионного возраста при стаже работы не менее 5 лет в МБУК «Красновишерская ЦБС» в размере 2300 рублей.

5.3 Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, обязанности

временно отсутствующего работника без освобождения его от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере не менее 15% оклада (ст.60.2, 151 ТК).

5.4. Все работники библиотечной системы, независимо от выполняемой ими работы, ежегодно премируются в честь Всероссийского Дня библиотек (при наличии финансирования).

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

освобождать работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации, на основании его письменного заявления;

освобождать работников, достигших возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на основании его письменного заявления;

освобождать работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого при прохождении диспансеризации от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления;

освобождать работников от работы на 2 дня с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции, в соответствии с указом губернатора Пермского края от 29 октября 2021 г. №152 «О внесении изменений в указ губернатора Пермского края от 20 августа 2020 г. №121 «О мероприятиях, реализуемых в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в Пермском крае»;

поддерживать необходимый уровень охраны труда согласно требований федерального законодательства;

запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, противопожарной безопасности;

оснащать производственные помещения медицинскими аптечками;
установить 2 перерыва по 15 минут для специалистов МБУК «Красновишерская ЦБС» работающих на компьютерах через 2 часа после начала работы и за 2 часа до окончания работы;

сокращать рабочий день на 1 час при температуре на 2 и более градуса ниже 18°C;

проводить поэтапно специальную оценку условий труда;

приобретать за счет собственных средств и выдавать средства индивидуальной защиты, в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами;

обеспечить прохождение работниками МБУК «Красновишерская ЦБС» медосмотров 1 раз в 3 года и при приеме на работу;

совместно с комиссией по социальному страхованию своевременно расследовать каждый несчастный случай, произошедший с работником на рабочем месте и принимать меры воздействия в рамках действующего законодательства.

6.2 Работники МБУК «Красновишерская ЦБС» обязаны:

соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии;

проходить инструктажи по охране труда, пожарной безопасности;

немедленно сообщать непосредственному руководителю о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровья людей;

бережно относиться к имуществу учреждения, не допускать причинения ущерба имуществу, незамедлительно сообщать о случившихся неисправностях и поломках;

поддерживать уровень профессиональной квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей, а при необходимости заниматься повышением своей квалификации;

обучаться безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве;

соблюдать установленные в организации правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, порядок работы со служебной информацией.

7. Заключительные положения

7.1. Возникшие индивидуальные и коллективные споры рассматривать в соответствии со статьями 381 - 408 Трудового кодекса РФ.

7.2. Настоящий Коллективный договор утверждается общим собранием трудового коллектива. Заключен сроком на три года.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

10 (десять) листов

цифрами прописью

Должность *директор*

Подпись *М.С. Мухоморова*

« 14 » июля 2024 г. М.П.

