

От работников:

Представитель трудового
коллектива муниципального
казенного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система Шпаковского
муниципального округа

А.А. Пятунина

«25» февраля 2025 года

От работодателя:

Директор муниципального казенного
учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система Шпаковского
муниципального округа»



Ю.Ю. Попова

«25» февраля 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная
библиотечная система Шпаковского муниципального округа»
на 2025 - 2028 годы

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрировано в уведомительном
порядке в управлении труда и
социальной защиты населения

без замечаний

за № 54 от 07.03.2025
регистрацию произвел И.С.Сидорова
М.М.Сидорова

г. Михайловск
2025 год

Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен между Работодателем муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Шпаковского муниципального округа», именуемый в дальнейшем «Работодатель», «Учреждение» в лице директора Поповой Юлианы Юрьевны, действующего на основании Устава и Работниками муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Шпаковского муниципального округа», в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива Пятуниной Анастасии Александровны, именуемые в дальнейшем вместе Стороны.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками, и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Предметом настоящего Договора являются закрепление основных положений социальной политики Учреждения, достижения оптимального согласования интересов Сторон в рамках социального партнерства и предоставление Работникам с учетом возможностей более благоприятных гарантий и льгот по сравнению с установленными действующим законодательством Российской Федерации.

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

1. Общие положения

1.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.2. Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.3. Во исполнение Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.4. Социальные гарантии, льготы и компенсации, предоставляемые Работникам в соответствии с настоящим Договором, осуществляются за счет средств Работодателя.

1.5. Основные права и обязанности работников:

1.5.1. Работники имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и

Договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.5.2. Работники обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

немедленно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.6. Основные права и обязанности Работодателя

1.6.1. Работодатель имеет право:

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

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 Российской Федерации;

принимать локальные нормативные акты;
создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.6.2. Работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти 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 Российской Федерации.

2.2. 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.

2.3. Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для работников, ранее работавших в Учреждении и зарекомендовавших себя с положительной стороны.

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

2.5. 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 том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца представлять проекты приказов о сокращении численности и штата. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 месяца.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в с. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

предпенсионного возраста (за два 2 года до пенсии);

одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время 4 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

3. Рабочее время. Время отдыха

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 ч. в неделю.

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

3.2. Для работников структурных подразделений Учреждения, предоставляющих услуги населению, устанавливается работа в режиме гибкого рабочего времени (или скользящего графика работы) в соответствии со ст. 102 ТК РФ. Выходной день работникам этих структурных подразделений предоставляют по графику, установленному в каждом подразделении (учетный период 1 квартал).

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Работникам, относящимся к административно-управленческому аппарату, специалистам, рабочим учреждения выходные дни предоставляются в субботу и воскресенье.

3.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12-00 до 13-00.

3.5. В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" устанавливается 36-часовая рабочая неделя в учреждениях, находящихся в сельской местности. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя (ч. 8 ст. 113 ТК РФ).

3.7. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

3.8. К очередному отпуску работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в учреждении:

от 3 до 5 лет	- 3 календарных дня
от 5 лет до 10 лет	- 5 календарных дней
от 10 лет до 15 лет	- 7 календарных дней
от 15 лет до 20 лет	- 9 календарных дней
от 20 лет и выше	- 12 календарных дней

Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск в связи:

- дня рождения сотрудника - 1 день
- со свадьбой самого работника – 3 дня;
- свадьбой детей - 3 дня;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;
- выпускного вечера ребенка после окончания школы - 1 день;
- с началом учебного года 1 сентября – родителям учеников начальной школы - 1 день;
- с проведением сезонных сельхоз работ - 3 дня.

3.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.11. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

3.12. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

4. Оплата труда, гарантии и компенсации

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1. Заработную плату выплачивать в денежной форме (в рублях).

4.1.2. Выплату заработной платы производить два раза в месяц:

за первую половину месяца – 17-го числа текущего месяца;

за вторую половину месяца – 2-го числа месяца, следующего за расчетным.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

4.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

4.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

4.1.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

4.1.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере, установленном по соглашению сторон.

4.1.7. Формировать фонд стимулирующего характера из бюджета в объеме 35 % средств на оплату труда.

4.1.8. Установить систему материального поощрения (премирования) в

пределах фонда оплаты труда единовременную выплату по результатам труда в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- в связи с награждением:

- Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, присвоением звания «Почетный гражданин Ставропольского края»
- медалью «Герой труда Ставрополья»;

- медалью «За заслуги перед Ставропольским краем»;

- Почетной грамотой Губернатора Ставропольского края;

- Почетной грамотой Думы Ставропольского края;

- Почетной грамотой Правительства Ставропольского края;

4.1.9. 2.3.5. За многолетний труд в учреждении в связи с юбилейными датами (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 и 65 лет). производить единовременную выплату в размере должностного оклада при стаже работы в учреждении:

- от трех лет до пяти лет – половину одного должностного оклада;

- свыше пяти лет – один должностной оклад.

4.2. Гарантии и компенсации.

4.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством выделить на мероприятия по охране труда средства не менее 0,2% суммы затрат (работ, услуг).

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 3.

5.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно

приложению № 3

5.1.7. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.1.8. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении;

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

правильно применять средства индивидуальной защиты;

немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование.

6.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством.

6.1.3. Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь: на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти;

в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);

адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников.

7. Заключительные положения

7.1. Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

7.2. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных формах, порядке и сроках.

7.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения.

7.5. 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.

7.6. Работодатель обязуется ознакомить всех работников (под роспись), а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний.

7.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

7.8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу 25 февраля 2025 года.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Шпаковского муниципального округа» 25 февраля 2025 года.