

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Верещагинская центральная библиотека»

Пермский край, г.Верещагино, ул.Свободы, д.86

Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

Работодатель:

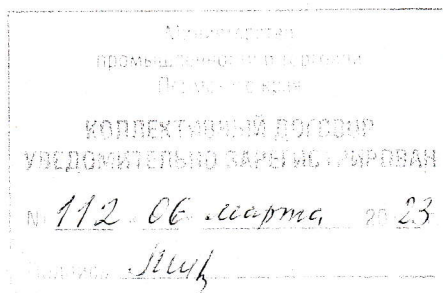
[Подпись] / С.Ю.Гладких

«20» февраля 2023 г.
М.п.

Представитель стороны работников:

[Подпись] / Н.Ю.Журавская

«20» февраля 2023 г.
М.п.



1. Общие положения

1.1. Коллективный договор (далее КД) муниципального бюджетного учреждения культуры «Верещагинская центральная библиотека» (далее МБУК «ВЦБ») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель МБУК «ВЦБ» в лице директора Политовой Галины Валентиновны, действующей на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники МБУК «ВЦБ», представленные первичной профсоюзной организацией (ППО) в лице председателя профсоюзного комитета Журавской Наталии Юрьевны, (действующего на основании протокола отчетно-выборного собрания № ...от 07.03.2024), именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Коллективный договор заключен исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, добровольности, на основе соблюдения норм законодательства РФ.

Работодатель и Работники признают ППО МБУК «ВЦБ» Российского профсоюза работников культуры и её Профсоюзный комитет единственным представителем интересов Работников – членов профсоюза, а также работников, уполномочивших Профсоюз выступать от их имени в порядке и на условиях, утвержденных уполномоченным органом ППО.

1.1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.2. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.3. По взаимному согласию сторон, в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения; действие КД может быть продлено на срок не более трех лет.

1.4. До введения нового КД, действие настоящего КД распространяется на отношения сторон, возникшие с первого дня перерыва между КД (ст. 12, «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 23.04.2012)).

1.5. Работодатель ежеквартально информирует профсоюзную организацию и работников о финансово-экономическом положении, о ближайших перспективах, планах, о других вопросах хозяйственной деятельности учреждения.

1.6. Администрация обязана ознакомить каждого работника с данным Коллективным договором и обеспечить постоянное хранение экземпляра Коллективного договора в Центральной библиотеке и структурных подразделениях. Профком обязан контролировать реализацию данного пункта.

1.7. Все локальные нормативные акты и документы по вопросам труда, систем его оплаты, режима труда и отдыха, введение (изменения) форм материального стимулирования, надбавок, других форм выплат, материального вознаграждения и поощрения утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзной организацией, и вводятся в действие на основании совместного

решения без утверждения на собрании работников, но с обязательным ознакомлением работников до принятия локальных нормативных актов и документов.

1.8. При условии соблюдения работодателем данного Коллективного договора стороны признают единственно приемлемой формой разрешения разногласий и конфликтных ситуаций двухсторонние переговоры и достижение согласия на взаимовыгодных условиях.

При условии, что работодатель исчерпал все финансовые возможности (бюджетные и внебюджетные средства) и не смог изыскать средства для реализации обязательств по данному КД предоставив информацию о расходовании средств, работники будут воздерживаться в этих случаях от применения таких мер защиты своих интересов, как забастовка.

2. Гарантии занятости

Работодатель:

2.1. Осуществляет весь комплекс мер по сохранению рабочих мест, имеющихся на момент подписания данного КД, при необходимости проведения частичного сокращения штатов по требованию учредителя, работодатель информирует профсоюзную организацию о проекте сокращения штатов и учитывает мнение по данному вопросу;

2.2. Производит увольнение работников, являющихся членами профсоюза только с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ; ст. 373 ТК РФ);

2.3. Предоставляет преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов лицам, проработавшим в данном учреждении продолжительное время (не менее 10 лет) и лицам предпенсионного возраста (5 лет); лицам, имеющих специальное образование в сфере культуры (решение 3-х сторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в Пермском крае от 10 ноября 2015 года);

2.4. По возможности способствует трудоустройству высвобождаемых работников. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Профсоюзный комитет:

2.5. Участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

2.6. Не допускает массовых сокращений работников; при массовой сокращении учитывать отраслевые Соглашения между Министерством культуры РФ и РПРК, Министерством культуры Пермского края и ПКРОРПРК.

2.7. Отстаивает интересы членов профсоюза при разрешении трудовых споров.

2.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по их письменному заявлению (ст.30 ТК РФ).

Работники:

2.9. Добросовестно выполняют свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполняют распоряжения и приказы работодателя (II часть ст.21 ТК РФ);

2.10. Повышают профессионализм, производительность труда;

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

2.12. Берегут имущество учреждения;

2.13. Содержат свое рабочее место в порядке, соблюдают установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, а также соблюдают чистоту на территории учреждения;

2.14. Создают и сохраняют благоприятный климат в коллективе, уважают права и труд друг друга, сохраняют Кодекс этики российского библиотекаря.

3. Трудовые отношения

3.1. Работодатель обязуется знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами: приказами о приеме (увольнении) на работу (с работы), переводе, а также с другими кадровыми приказами, касающимися аттестации работников, их режима труда и отдыха и т.п.;

3.2. При достижении работником пенсионного возраста или в связи с его уходом на пенсию по инвалидности оказывать консультативную и иную помощь при подготовке такими работниками необходимых документов;

3.3. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю; в сельской местности – 36 часов (ст. 91 ТК. РФ);

3.4. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час (ст. 95 ТК. РФ);

3.5. Привлечение к сверхурочным работам помимо случаев, перечисленных в части 2 ст. 99 ТК РФ, производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.6. По соглашению между работником и работодателем:

- устанавливать для работника неполное рабочее время;
- устанавливать режим гибкого рабочего времени одному из родителей (опекуну, попечителю) имеющего ребенка до 7 лет (ст. 93 ТК РФ).

3.7. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск для работников до 5 календарных дней (ст.116 ТК РФ) в зависимости от стажа работы:

- от 1 года до 5 лет – 2 дня

- от 5 до 10 лет – 3 дня

- от 10 до 15 лет – 4 дня

Свыше 15 лет – 5 дней

Дополнительный отпуск предоставляется с учетом полной взаимозаменяемости работников.

Дополнительный отпуск предоставляется сотрудникам, отработавшим полный календарный год, дополнительный отпуск может быть использован в любое время в течение календарного года, по согласованию с работодателем. Перенос дополнительного отпуска на другой календарный год не допускается.

3.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.9. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Верещагинского городского округа Пермского края (приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с действующими в учреждении Положением об оплате труда.

Работодатель обязуется:

4.2. Выплачивать заработную плату своевременно, не реже чем каждые полмесяца, в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка (5-ое и 20-ое число) в полном размере. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне (ч.ч. 1,2,6,8,10 ТК РФ).

4.3. Обеспечивать выплаты заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, в размере не менее МРОТ, установленного в РФ. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат, (ст. 124 ТК РФ);

4.4. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний;

4.5. Информировать работников учреждения о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платной и иной, приносящей доход деятельности, а также их расходовании (1 раз в полгода);

4.6. Разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзной организацией регламентирующие документы о премировании, надбавках, выплатах и компенсациях; информировать профсоюзную организацию о намечаемых изменениях существующих условий оплаты труда.

4.7. Простой не по вине работника, в случае, когда он предупредил об этом работодателя, оплачивается в полном размере.

Простоями не по вине работника кроме зафиксированных в законодательстве о труде РФ, считаются следующие ситуации:

- снижение температуры в рабочих помещениях ниже $+10^{\circ}\text{C}$;
- отсутствие в здании электроснабжения более 6 часов (в зимний период);
- производство хозяйственных и ремонтных работ, сопровождающихся резкими запахами, запыленностью, задымлением, вызывающими аллергические реакции, сильным шумом, мешающим производству библиотечных процессов.

4.8. Экономия средств (бюджетных и внебюджетных) направляется на:

- премирование, оказание материальной помощи работникам;
- улучшение условий труда, материально-технической базы библиотеки.

4.9. Работодатель по заявлению работников может выдавать внеплановую заработную плату в следующих случаях:

- смерть близкого родственника (супруг, дети, родители, брат, сестра, бабушки, дедушки);
- пожар, кража имущества;
- лечение работника или члена его семьи (супруг, дети);
- приобретение лекарств, оплата медицинских услуг, покупка санаторной путевки

- свадьба работника или его детей;
- оплата за обучение работника или его детей;

Размер выплаты выдается в пределах среднемесячной заработной платы данного работника.

Профсоюзный комитет имеет право (ст.370 ТК РФ; ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, предоставлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров

Работники:

- Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя;
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации;
- график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК. РФ);
- заявление об отпуске подается не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 122, 123 ТК РФ).

5. Охрана и условия труда

5.1. Обязанности работодателя в области охраны труда:

С целью создания нормальных условий труда работников учреждения, работодатель обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет средств учреждения.
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ, предоставление 20-минутного перерыва работающим на компьютере после каждых двух часов работы;
- приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях;
- проведение инструктажей по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда в учреждении;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- проведение обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров работников;
- предоставлять работникам возможность прохождения внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- освобождать от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;
- работникам предпенсионного возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.
- наличие во всех структурных подразделениях аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи пострадавшим
- разработку и утверждение с учетом мнения профкома инструкций по охране труда для работников.

5.2. Обязанности работника в области охраны труда

В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.3. Профсоюзный комитет:

- контролирует состояние условий и охрану труда в библиотеке;
- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве;
- рассматривает обращения членов профсоюза по вопросам охраны труда в 5-ти-дневный срок; информирует о результатах, выявленных в ходе рассмотрения обращения.

6. Развитие социальной сферы предоставление льгот и компенсаций работникам библиотеки

Работодатель обязуется:

6.1. Организовывать совместно с профсоюзным комитетом досуговые мероприятия для работников и ветеранов учреждения;

6.2. Предоставлять с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения, на основании личного заявления работника оплачиваемые (календарные) дни отдыха в случае (ст.116 ТК РФ):

- заключением брака – 3 дня;
- смертью близкого родственника (мужа, жены, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери) – 3 дня;
- за работу без больничного листа в течение года – 2 дня;
- юбилея, если он приходится на рабочий день (50, 55, 60) – 1 день;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, жен, мужей, детей) – 1 день;
- родителям выпускников (9, 11 класс) – 1 день;
- родителям, дети которых идут в первый класс – 1 сентября.

6.3. Поощрять работников в честь юбилейных дат 50, 55, 60 лет.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.4. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из средств профсоюзной организации, по заявлению работника.

7. Гарантии деятельности профсоюза

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

Работодатель обязуется:

7.1. Содействовать деятельности профсоюзной организации ММБУК «ВЦРБ» и ее выборным органам;

7.2. Не вмешиваться в уставную деятельность профсоюза, не ограничивать права и деятельность профсоюзной организации;

7.3. Предоставлять неосвобожденным выборным органам в пользование помещения, мебель, транспортное средство, телефонную связь, печать и размножение информационных материалов;

7.4. Ввести в Совет при директоре председателя профсоюзного комитета как представителя от работников;

7.5. По согласованию с администрацией предоставлять неосвобожденным работникам профкома время – 1 час в неделю – для выполнения общественных обязанностей с сохранением заработной платы;

7.6. Не препятствовать проведению в рабочее время профсоюзных собраний, заседаний профкома;

7.7. Не препятствовать посещению и осмотру помещения и мест работы в порядке контроля.

7.8. Работодатель на основании личных заявлений работников членов профсоюза обеспечивает на безвозмездной основе отчисление членских профвзносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию организации.

7.9. Профсоюзный комитет имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профкому в согласованные сторонами сроки. По просьбе профкома информация должна предоставляться в письменном виде.

7.10. Профком информирует сторону работников обо всех изменениях экономического, финансового, структурного, организационного характера, если они могут привести к невыполнению реализации настоящего КД не позже чем за 10 дней до их принятия, предоставляет все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.

8. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

8.1. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего договора в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств по настоящему Коллективному договору;

8.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организации, расторжения трудового договора с руководителями учреждения;

8.3. В период действия настоящего договора при условии его выполнения профсоюзная организация обязуется не выступать организатором забастовки, пикетирования и других действий, направленных на перерыв в работе;

8.4. Стороны обязуются регулярно не реже 1 раза в год отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании работников. С отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу до заключения с ними трудового договора.

8.5. Ответственность за выполнение в коллективном договоре льгот и гарантий их выполнения возлагается на руководителя учреждения.

8.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен председателем профсоюзного комитета до сведения работников перед подписанием, путем ознакомления на общем собрании коллектива.

Всего прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

10 (десять) листов

Директор С.Ю.Гладких