

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
ПАВЛОВО-ПОСАДСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»

142500, Московская область, г. Павловский Посад, ул. Выставкина, д.1

Тел.: 8(496 43) 5-15-56

E-mail: pavp_bibliot-pp@mosreg.ru

на 2025 – 2028 гг.

От работодателя:
Директор МУК «ЦБС»



 Ю.Г. Архипова
«24» 12 2025 года

От работников:
Председатель
профсоюзного комитета
МУК «ЦБС»



 О.В. Бабина
«24» 12 2025 года

Согласовано с председателем
Павлово-Посадской территориальной
организацией профессионального союза
работников культуры Э.М. Демидова
«24» 12 2025 года

г. Павловский Посад
2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении культуры Павлово-Посадского городского округа Московской области «Централизованная библиотечная система» (МУК «ЦБС»).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и Объединениями работодателей Московской области, Отраслевым соглашением между Министерством культуры Московской области и Межрегиональной общественной организацией Российского профессионального союза работников культуры и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального учреждения культуры Павлово-Посадского городского округа Московской области «Централизованная библиотечная система» (далее - МУК «ЦБС») и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МУК «ЦБС», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации, действующего на основании Устава Межрегиональной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры (далее-профком);
- работодатель, в лице его представителя - директора Архиповой Юлии Геннадьевны, действующей на основании Устава МУК «ЦБС».

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МУК «ЦБС».

1.7. Стороны ставят в числе приоритетных целей Коллективного договора:

- создание системы социально-трудовых отношений в МУК «ЦБС», максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.8. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения в течение 3-х месяцев.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- 1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение трех лет (со дня подписания).
- 1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - соглашение по охране труда;
 - положение об оплате труда сотрудников МУК «ЦБС»;
 - положение о стимулирующей оплате труда работников МУК «ЦБС».
- 1.19. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.
- 1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.
- 1.21. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников организации, уполномочивших ее общим собранием коллектива представлять их интересы в области трудовых и непосредственно связанных с ними социально-экономических отношений.
- 1.22. Стороны обязуются довести до каждого отдела МУК «ЦБС» текст Коллективного договора в срок, не позднее 15 дней с даты его подписания, знакомить с содержанием Коллективного договора всех вновь поступающих на работу сотрудников.
- 1.23. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей Сторон, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением и ответственности за его нарушение.

2. Обязательства Сторон в области социально-трудовых отношений

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов,

Стороны обязуются:

2.1.1. Обеспечивать соблюдение в МУК «ЦБС» трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, социально-экономической и профессиональной защиты работников, созданию безопасных условий труда и охраны их здоровья в соответствии с действующим законодательством.

2.1.3. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в МУК «ЦБС».

2.1.4. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в МУК «ЦБС», повышения престижности и привлекательности профессий в сфере культуры.

2.1.5. Обеспечивать возможность представителям Сторон принимать участие в рассмотрении вопросов, не включенных в Коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

2.1.6. При осуществлении процессов реорганизации, ликвидации учреждения - проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Учитывает мнение Профсоюза при принятии локальных нормативных правовых актов, перечень которых установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.2. Информировать в установленном порядке Профсоюз по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Иницирует заключение Коллективного договора, проводит юридическую экспертизу проектов правовых актов социального партнерства.

2.3.2. Оказывает организационную и методическую помощь комиссии по трудовым спорам.

2.3.3. Продолжает работу по вовлечению работников в члены профсоюза в МУК «ЦБС».

2.3.4. Представляет и защищает трудовые права и интересы членов Профсоюза.

2.3.5. Содействует выполнению настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

3. Трудовые отношения

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст.57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

3.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается по мере производственной необходимости (ст.74 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором (статья 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. В случае нанесения сотрудником МУК «ЦБС» ущерба муниципальному имуществу (порча имущества, не соблюдение правил эксплуатации имущества), сотрудник обязан произвести восстановление нанесенного ущерба.

3.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.12. При приеме на работу работодатель обязуется (до подписания трудового договора) ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, должностными инструкциями, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

3.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников МУК «ЦБС» работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

3.14. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, сотрудники МУК «ЦБС» предупреждаются работодателем персонально под подпись не менее чем за два месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.15. Обязанности работников:

3.15.1. Выполнять должностные обязанности согласно должностной инструкции работника.

3.15.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

3.15.3. Соблюдать производственную и трудовую дисциплину;

3.15.4. Соблюдать правила по технике безопасности и нормы охраны труда;

3.15.5. Соблюдать правила по противопожарной безопасности;

3.15.6. Соблюдать санитарно-эпидемиологические правила и нормативы.

3.16. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разделе специальности).

4.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.3. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных учреждений культуры и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии) и проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

5.5.2. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 частью 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на не определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.4. Сотрудникам МУК «ЦБС», по усмотрению руководителя учреждения, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными Обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой или с последующими предоставлениями отгулов в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

6.9. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 1 день;
- для проводов детей в армию 1 день;

- в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня;
- на похороны близких родственников 3 дня;
- работающим инвалидам 1 день;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 1 день;
- в случае форсмажорных обстоятельств до 3 дней.

7. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения регламентируется отраслевой системой оплаты труда, постановлениями органов муниципальной власти, трёхсторонними соглашениями на уровне региона, муниципалитета.

7.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 число месяца.

7.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников культуры Павлово-Посадского городского округа Московской области.
- выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников муниципального учреждения культуры Павлово-Посадского городского округа Московской области «Централизованная библиотечная система» в виде надбавок и доплат, направленных на повышение материальной заинтересованности работников в эффективном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы.

7.4. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам учреждений производятся с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

7.5. Материальное стимулирование производится на основании оценки руководителя учреждения личного вклада каждого работника в выполнение задач учреждения, оформляется приказом по данному учреждению и производится:

- за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг;
- за счет средств полученных от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности;
- за счет субсидии на иные цели.

7.6. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг до 1,5 кратного размера должностного оклада (тарифной ставки).

7.7. Работникам учреждения предусматриваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- стимулирующие выплаты на сохранение достигнутого уровня заработной платы работников муниципальных учреждений культуры (за счет средств субсидии на иные цели).

7.8. Размер выплат стимулирующего характера за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг учреждений, направляемых на выплаты стимулирующего характера, работникам

учреждения, за исключением руководителя и рабочих, устанавливается до 1,5 кратного размера должностного оклада (тарифной ставки) в месяц.

7.9. Размер выплат стимулирующего характера за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг учреждений, направляемых на выплаты стимулирующего характера, рабочим учреждения, устанавливается до 3,0 кратного размера должностного оклада (тарифной ставки) в месяц.

7.10. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера за счет средств от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности устанавливается до 3-х кратного размера должностного оклада (тарифной ставки) для руководителей и специалистов и до 3-х кратного размера должностного оклада (тарифной ставки) для рабочих.

7.11. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) работника.

7.12. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы направлена на повышение материальной заинтересованности работников Учреждения в эффективном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы. При этом учитывается:

- сложность, напряженность и высокое качество работы;
- фактическая загруженность в подготовке и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения среди населения;
- за успешные результаты в разработке и реализации проектов и программ по обслуживанию пользователей в сфере массовой и библиографической работы;
- за библиотечное, информационно-библиографическое и культурно-массовое обслуживание пользователей вне библиотеки;
- выполнение (перевыполнение) плана по платным услугам;

7.13. Выплата производится по итогам работы за месяц. Источники выплат:

- из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг;
- доходы от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности;
- из средств субсидии на иные цели.

7.14. Работникам Учреждения предусматриваются выплаты за качество выполняемых работ по следующим показателям:

- качественная подготовка и проведение культурно - досуговых мероприятий учреждения (количество проведенных мероприятий и их посещаемость);
- высокий организационный и творческий уровень информационно-библиографической и массовой работы;
- достигнутые успехи в областных и районных смотрах, фестивалях и конкурсах народного творчества;
- обеспечение безаварийной работы систем жизнеобеспечения учреждения, своевременная ликвидация аварийных, внештатных и форс-мажорных ситуаций;
- своевременная подготовка и сдача соответствующей документации;
- присвоение почетных званий Российской Федерации, награждение знаками отличия Российской Федерации, почетными грамотами Министерства культуры Российской Федерации и профсоюза работников культуры Московской области.

7.15. Размер выплат за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливается в размере до 150% ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки в месяц. Источники выплат:

- из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг;
- доходы от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности.
- за счет субсидии на иные цели.

7.16. Работникам Учреждения предусматриваются премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

7.17. Премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц производится в отчетном месяце; за квартал – в последнем месяце отчетного квартала; по итогам работы за IV квартал, год – в декабре отчетного года.

7.18. Размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается в размере до 150% ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

7.19. Премии выплачиваются по итогам работы устанавливаются приказом директора учреждения на основании с учетом следующих показателей:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- за высокие производственные результаты по основным показателям работы (посещаемость, книговыдача, количество читателей, массовая работа, библиографическая работа и т.д.);
- за успешные результаты в реализации проектов, программ;
- активное участие в районных и областных семинарах, конкурсах и других мероприятиях;
- за организацию и проведение массовых мероприятий (вечера, встречи, конференции, фестивали, чтения и т.д.) для населения района;
- за информационно-творческую деятельность (внедрение новых форм и методов библиотечно-информационной работы и организации труда);
- участие в выполнении особо важных и срочных мероприятий.

Источники выплат:

- из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг;
- доходы от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности;
- за счет субсидии на иные цели.

7.20. Стимулирующие выплаты на сохранение достигнутого уровня заработной платы работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются из средств иного межбюджетного трансферта из бюджета Московской области бюджету Павлово-Посадского городского округа Московской области в соответствии с правилами предоставления и методикой распределения иных межбюджетных трансфертов из бюджета Московской области бюджетам муниципальных образований Московской области на реализацию мероприятия, нормативными правовыми актами Московской области, Администрации Павлово-Посадского городского округа Московской области в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

7.21. Работникам могут выплачиваться следующие социальные выплаты:

- материальная помощь к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в размере до 1,5 должностного оклада (тарифной ставки) единовременно в течение календарного года.

7.22. Работникам Учреждения предусматриваются выплаты социального характера:

- материальная помощь работникам Учреждений выплачивается на основании заявления работника:

- при рождении ребенка,
- на погребение (в случае смерти сотрудника пособие выплачивается родственникам).

Размер каждого вида материальной помощи не может превышать суммы 1,5 кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

Размер всех видов материальной помощи не может превышать суммы трех должностных окладов в год. Материальная помощь не выплачивается работникам, принятым на работу по совместительству.

- разовые премии выплачиваются: к профессиональным праздникам работников культуры; к юбилейным датам (50, 55, 60 и далее каждые 5 лет).

Источники выплат:

- при наличии финансирования из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг;
- доходы от платных услуг и приносящей доход деятельности;
- за счет субсидии на иные цели.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Учреждение в лице администрации МУК «ЦБС» в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязано:

- обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда;
- обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников;
- обеспечить режим труда и отдыха работников установленный законодательством;
- обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
- информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;
- обеспечить необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний;
- производить запись в трудовую книжку о наименовании должности, профессии или специальности и устанавливать квалификационные требования к ним в соответствии с наименованиями и требованиями, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

8.2. Работники МУК «ЦБС» в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязаны:

- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу МУК «ЦБС»;
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;
- проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- работники учреждения несут персональную ответственность за несоблюдение техники противопожарной безопасности.

9. Реорганизация и ликвидация Учреждения. Изменения Устава

9.1. Внесение изменений и дополнений в Устав МУК «ЦБС» возможно только по решению Учредителя и производится в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. Реорганизация, ликвидация, изменение типа Учреждения осуществляются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.3. Изменение типа Учреждения не является его реорганизацией.

9.4. Реорганизация Учреждения осуществляется в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации.

9.5. Ликвидация Учреждения осуществляется в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации:

- по решению Учредителя,
- по решению суда.

9.6. При ликвидации Учреждения имущество, закреплённое за Учреждением на праве оперативного управления, оставшееся после удовлетворения требований кредиторов, а также имущество, на которое в соответствии с федеральными законами не может быть

обращено взыскание по обязательствам Учреждения, передаётся ликвидационной комиссией Собственнику имущества.

9.7. Учреждение считается прекратившим свою деятельность с момента внесения соответствующей записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

9.8. При реорганизации и ликвидации Учреждения все документы (управленческие, финансово-хозяйственные, по личному составу и другие) передаются на хранение в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и Пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с территориальным комитетом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному округу, городу.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

- 11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.
- 11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 11.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза.
- 11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

- 12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 12.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев.

14/12/2017 14:00:00

Директор МХК «ЦБС»

Ю.Г. Арутюнова

«20» 12 2017г.





МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

б-р Строителей, д. 7, г. Красногорск,
г.о. Красногорск, Московская обл., 143407

Тел.: (498) 602-84-10
e-mail: msrmo@mosreg.ru

Кому:
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КУЛЬТУРЫ ПАВЛОВО -
ПОСАДСКОГО ГОРОДСКОГО
ОКРУГА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
"ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ
БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА"

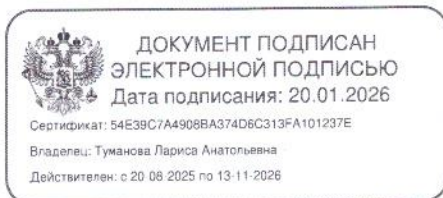
УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации коллективного договора

Министерство социального развития Московской области, рассмотрев Запрос от 29.12.2025 № P001-8109212281-106178614, в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации уведомляет о регистрации Коллективного договора МУК "ЦБС", регистрационный номер 2884/2026КД, дата регистрации 20.01.2026.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В связи с чем раздел 7 Коллективного договора рекомендуем дополнить информацией об извещении работников расчетным листком в соответствии с требованиями части первой вышеуказанной статьи.

Заместитель министра
социального развития
Московской области



Л.А. Туманова

20.01.2026