

Руководитель учреждения,
директор

Лейболт Светлана Анатольевна





ПОДПИСЬ

Представитель коллектива

Самусева Лариса Васильевна



ПОДПИСЬ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система Усть-Тарковского района»
на 2024 - 2027 годы


Принят на собрании трудового коллектива
«04» 10 2024 г.
протокол № 01

Подписан «04» октября 2024 г.



Коллективный договор зарегистрирован в
администрации Усть-Тарковского района
Регистрационный № 13-24 от « 07 » октября 2024г.

Специалист администрации Усть-Тарковского района



Ф.И.О.



Подпись

1. Общие положения

1.1. Настоящий **коллективный договор** заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, Новосибирской области и отраслевым соглашением между Министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в учреждении, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора МБУК «ЦБС Усть-Таркского района» являются:

- **работники** учреждения в лице представителя коллектива Самусевой Ларисы Васильевны, именуемые далее работники;
- **руководство учреждения** в лице руководителя учреждения, директора Лейболт Светланы Анатольевны, именуемого далее, Работодатель.

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

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 04.10.2024 г. и действует до 03.10.2027 г.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора начинаются не позднее 01.07. 2027 г.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.8. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью.

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда работников бюджетных учреждений осуществляется в соответствии с Постановлением администрации Усть-Таркского района от 24.06.2019 года №177 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Усть-Таркского района», на основе Отраслевого соглашения между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников МБУК «Централизованная библиотечная система Усть-Таркского района» (далее - Положение).

2.3. Оплата труда работников осуществляется в пределах базового фонда оплаты труда.

2.4. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается в двойном размере или дается отгул по согласию сторон.

2.5. Доплата за работу в ночное время.

За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не менее 35% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

2.6. Районные коэффициенты начисляются на фактический заработок работника и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.7. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности отсутствующего работника, производится доплата за совмещение профессий (должностей). Либо оформляется совместительство с отдельным трудовым договором.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора, максимальными размерами не ограничены.

2.8. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем работникам Учреждения.

В зависимости от непрерывного стажа работы в культуре выплачивать:

- от 1 до 3 лет – 5 %
- от 3 до 5 лет – 7 %
- от 5 лет до 10 лет – 10 %
- от 10 лет до 15 лет – 15 %
- от 15 лет до 20 лет – 20 %
- от 20 лет и более – 25 %

2.9. В соответствии с пунктом 10 Плана действий по реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», установить стимулирующие надбавки за своевременное и качественное выполнение показателей деятельности Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание государственных и муниципальных услуг в размере до 100 % от ставки заработной платы, оклада.

2.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- за первую половину месяца 15;
- за вторую половину месяца 30.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня (ст. 136 ТК РФ) до его начала.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом, статья 59 ТК.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения и коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

Режим рабочего времени, и время отдыха устанавливаются трудовыми договорами и правилами внутреннего распорядка.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.2. К сверхурочным работам могут привлекаться по инициативе работодателя работники лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, и только с их согласия.

4.3. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

4 – х часов в течение двух дней подряд; 120 часов в год.

За сверхурочную работу предоставлять отгул или оплату по желанию работника.

4.4. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, с письменного заявления предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставлять продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

В соответствии со ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» ежегодный оплачиваемый отпуск работающих инвалидов составляет не менее 30 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором МБУК с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

4.6. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

4.7. Помимо предусмотренных законодательством случаев работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива, может предоставить работнику краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и другое) и по другим уважительным причинам, сроком 3 календарных дня.

4.8. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санитарно-курортное лечение.

4.8. В случае болезни работника без предъявления медицинских документов, удостоверяющих болезнь работника, работодатель предоставляет ему по предварительному письменному заявлению кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 3 календарных дня один раз в год.

4.9. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей – инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.10. Порядок предоставления отпусков, их продолжительность и источники финансирования устанавливаются в коллективных договорах.

4.11. По соглашению между работником учреждения и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5. Кадровая политика и содействие занятости

5.1. Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать условия для совмещения работы с обучением.

5.2. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

5.3. При продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве,

общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего профессионального образования.

5.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется положениями Трудового кодекса РФ и федерального закона о занятости населения в РФ, а именно:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса РФ;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляют сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца.

Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в том же Учреждении с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья (при наличии вакантной должности).

5.5. Работникам, высвобождаемым из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в данное Учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемом Учреждении.

5.6. Работникам, высвобождаемым из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, выплачивается выходное пособие.

6. Социальная поддержка

6.1. Работодатель обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

6.2. Работники учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, и другими льготами, установленными законодательством.

6.3. Работодатель осуществляет в пределах утвержденной сметы расходов на оплату труда, поощрение работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60 лет).

6.3. Оказывает (при наличии финансовой возможности):

- единовременную материальную помощь по случаю утраты близких родственников (родители, дети, супруги) – 3000 рублей.

- единовременную материальную помощь к юбилейным датам:
50 лет – 3000 рублей;
55; 60 лет – 5000 руб.

6.4. При направлении работника в командировку, на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по

основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Проводит в установленные сроки специальную оценку условий труда.

7.2. Принимает меры по созданию и укреплению охраны труда в учреждении в соответствии с действующим законодательством. При численности работающих 50 человек и более вводит в штат специалиста по охране труда.

7.3. Уполномоченный представитель коллектива осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

7.4. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло, на работах, где возможно воздействие на кожу вредных веществ, выдаются по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

7.5. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда работник вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей до устранения этих нарушений.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.6. Работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и средней заработной платы на время приостановления работ на рабочих местах вследствие нарушений государственных нормативных требований охраны труда не по его вине.

7.7. Для всех, поступающих на работу, а также для лиц, переводимых на другую работу, проводится инструктаж по охране труда.

7.8. Работодатель предусматривает средства на проведение обязательных ежегодных медицинских осмотров.

Представитель трудового коллектива:

7.8. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

7.9. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда.

7.10. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.11. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

7.12. Содействует проведению специальной оценке рабочих мест по условиям труда в учреждении.

8. Страхование

8.1. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Учреждении осуществляется работодателями посредством заключения договоров с соответствующими исполнительными органами Фонда социального страхования РФ в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.2. Работодатель проходит регистрацию в соответствующих исполнительных органах Фонда социального страхования РФ и в установленные сроки перечисляет страховые взносы на обязательное государственное социальное страхование в размерах, установленных законом РФ.

9. Социальное партнерство.

Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать социальное партнерство по правовому регулированию трудовых отношений; законодательство о труде и заработной плате согласно, Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.2. Проводить семинары-совещания по вопросам социального партнерства в сфере труда.

9.3. Содействовать снижению социальной напряженности в трудовых коллективах учреждений культуры.

Работники обязуются:

9.4. качественно и в срок выполнять работу, оговоренную трудовым договором;

9.5. рационально использовать свое рабочее время, применять инновационные технологии в работе;

9.6. бережно относиться к инвентарю и оборудованию, нести материальную ответственность за его сохранность; нести материальную за сохранность книжного фонда;

9.7. не нарушать технику безопасности, соблюдать правила охраны труда и пожарной безопасности, экономить электроэнергию;

9.8. не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций.

9.9. принимать участие (по необходимости) в текущем ремонте зданий, помещений библиотек, благоустройстве территории вокруг зданий, помещений библиотек;

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Стороны в 7 – дневный срок после регистрации текста коллективного договора доводят до сведения всех подразделений Учреждения.

10.2. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителем, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Для осуществления контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.4. При невыполнении положений коллективного договора представители сторон в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации, по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим коллективный договор.

10.5. В случае нарушения работодателями условий коллективного договора соответствующие органы направляют представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

11. Ответственность сторон

Ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению коллективного договора, внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор и (или) нарушение сроков проведения переговоров, не обеспечение работы соответствующей отраслевой комиссии установлена положениями Трудового кодекса РФ (статья 54, 55) и Кодексом РФ об административных правонарушениях (статьи 5.28 – 5.33)

Точный перечень приложений к коллективному договору

1. Положение о системе оплаты труда работников учреждения МБУК «ЦБС Усть-Таркского района» (в т.ч. выплаты компенсационного характера за условия труда, размеры надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера).

2. Положение о премировании (материальном стимулировании) работников МБУК «ЦБС Усть-Таркского района»

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 10 (десять) листов

Должность Директор ЦБС "1855
Центрального района

Подпись И. И. И.

