

Директор
Муниципального учреждения культуры "
Кашинская централизованная библиотечная
система"



/Лубова И.Ю.
декабря 2022 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального учреждения
культуры "Кашинская централизованная
библиотечная система"

Колесник Л.А. / Колесник Л.А.
"12" декабря 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(новая редакция)

Муниципальное учреждение культуры
« Кашинская централизованная библиотечная система»
(МУК « Кашинская ЦБС»)

на 2022-2025 г.г.

Кашин – 2022 г.

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор муниципального учреждения культуры «Кашинская централизованная библиотечная система» (далее по тексту МУК «Кашинская ЦБС», Учреждение) заключён между МУК «Кашинская ЦБС» в лице директора Лубовой И.Ю. с одной стороны и работниками МУК «Кашинская ЦБС» (далее по тексту – Работники) в лице Председателя Первичной профсоюзной организации Колесник Л.А., с другой стороны.

1.2. Представительным органом Работников в процессе реализации положений настоящего Коллективного договора является Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации МУК «Кашинская ЦБС» (далее по тексту – Профком).

1.3. Коллективный договор заключён между полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в следующих целях: защиты социально-трудовых прав и интересов работников МУК «Кашинская ЦБС», реализации принципов социального партнёрства в организации, обеспечения работникам дополнительных по отношению к предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций, содействия эффективной работе, создания и сохранения благоприятной деловой атмосферы в коллективе, повышения уровня доходов работников.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, предоставляемыми Работодателем с учётом финансово-экономического положения МУК «Кашинская ЦБС».

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МУК «Кашинская ЦБС».

1.6. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере трудовых отношений, а также в соответствии с генеральными, межрегиональными, региональными, отраслевыми и территориальными соглашениями.

1.7. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования Конституции Российской Федерации, трудового законодательства, иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере трудовых отношений, а также генеральные, межрегиональные, региональные, отраслевые и территориальные соглашения, условия настоящего Коллективного договора;

- добиваться стабильности финансово-экономического положения МУК «Кашинская ЦБС»;

- поддерживать существующий уровень заработной платы Работников и стремиться к его повышению;

- поддерживать существующий уровень социальных гарантий и стремиться к его расширению;

- создавать условия для повышения профессиональной квалификации Работников;

- информировать Работников об основных направлениях деятельности и перспективах развития МУК «Кашинская ЦБС»;

- в случае отказа от предоставления каких-либо социальных льгот и/или гарантий, предусмотренных настоящим Коллективным договором, мотивированным отсутствием финансовых возможностей, предоставлять Профкому документы, подтверждающие соответствующее финансово-экономическое состояние МУК «Кашинская ЦБС»;

- внедрять в работу МУК «Кашинская ЦБС» современные системы управления и информационные технологии;

- обеспечивать участие Профкома в разработке и принятии текущих и перспективных планов развития МУК «Кашинская ЦБС» и социальных программ;

- своевременно рассматривать вопросы обеспечения деятельности профкома, а также оказания материальной помощи Работникам.

1.7.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- способствовать повышению эффективности деятельности МУК « Кашинская ЦБС», в частности, путём внесения в Профком предложений по совершенствованию всех направлений её работы;
- совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и квалификацию;
- поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать во время работы нормы этики и нравственности;
- сохранять и укреплять деловую репутацию МУК « Кашинская ЦБС»;
- в период действия настоящего Коллективного договора отказаться от забастовок при выполнении Работодателем соответствующих условий Коллективного договора.

1.8. В случае, если в период действия настоящего Коллективного договора стороны генеральных, межрегиональных, региональных, отраслевых и территориальных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, касающиеся льгот и преимуществ для работников или условий труда, Работодатель и Профком обязуются в течение месяца с момента вступления таких изменений в силу в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации начать процедуру коллективных переговоров с целью внесения соответствующих изменений в настоящий Коллективный договор.

1.9. Работодатель рассматривает предложения Профкома по порядку организации труда, улучшению условий труда, а также по изменениям локальных нормативных актов МУК « Кашинская ЦБС» в течение десяти дней с момента их поступления.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем с учётом мотивированного мнения Профкома.

Споры между Работодателем и Профкомом по принятию локальных нормативных актов, требующих учёта мотивированного мнения Профкома, разрешаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. Локальные нормативные акты МУК « Кашинская ЦБС» не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права или настоящим Коллективным договором.

Если такие условия включены в локальный нормативный правовой акт или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.12. Обсуждение и утверждение настоящего Коллективного договора осуществляется на совместном заседании администрации, специалистов МУК « Кашинская ЦБС» и Профкома.

Коллективный договор подписывают Директор и Председатель Первичной профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. Работодатель совместно с Работником и с учётом предложений руководителей структурных подразделений Учреждения определяет условия трудового договора.

2.3. Изменения условий трудового договора оформляются путём заключения соглашения (дополнительного соглашения) между Работником и Работодателем, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников организации Работодатель обязан действовать в соответствии со статьями 82, 373, 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. При сокращении численности или штата работников организации не допускается увольнение в течение одного календарного года обоих супругов, работающих в Учреждении, при наличии у них несовершеннолетних детей.

2.6. В течение срока действия предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, лицу, получившему уведомление, по его письменному заявлению, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы.

Продолжительность и порядок предоставления этого времени согласовывается с Работодателем.

2.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, кроме 10 категорий работников, указанных в Трудовом законодательстве Российской Федерации, предоставляется:

- работникам, проработавшим в МУК «Кашинская ЦБС» более пяти лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 1 – 3 года до выхода на пенсию);
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет.

РАЗДЕЛ 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

3.2. Периоды ежегодных оплачиваемых отпусков работников определяются графиком отпусков Учреждения.

При составлении графика отпусков Работодатель исходит из интересов Работника и своих возможностей.

График отпусков составляется и утверждается директором с учётом мнения Профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель гарантирует работнику предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков продолжительностью 28 календарных дней.

3.3. Работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые дни к отпуску в зависимости от стажа работы в Учреждении, занимаемой должности и положительной оценки работы в течении года:

- от 1 года до 5 лет – 1 день;
- от 5 лет до 10 лет – 3 дня;
- от 10 лет и свыше – 5 дней.

3.4 Членам профсоюзной организации коллектива предоставляется 1 дополнительный день к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Работникам администрации за работу в режиме ненормированного рабочего времени предоставляются в течении года дополнительные оплачиваемые выходные дни.

3.5 Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное время для категорий работников :

- одиноким матерям ;
- женщинам, имеющим трёх и более детей;
- работникам при наличии у них путёвок на лечение;

3.6 Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.7 При уходе в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск работникам может оказываться материальная помощь в размере одного должностного оклада при наличии финансовой возможности в организации.

3.8 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.9 Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранений, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работникам имеющим инвалидность - до 60 календарных дней в году;
- работникам при регистрации брака или рождении ребенка - до 5 дней;
- работникам в связи со свадьбой (в т.ч. свадьбой детей) - до 5 дней;
- работникам в связи со смертью близких родственников - до 5 дней;
- работникам в связи с началом учебного года - 1 день.

3.10 Для работников МУК «Кашинская ЦБС» устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

- для работников администрации, отдела комплектования ЦБ, водителя - суббота и воскресенье;

- для работников отдела обслуживания ЦБ - воскресенье (общий выходной), суббота и понедельник по графику;

- для работников библиотеки детского и семейного чтения - суббота (общий выходной) пятница и воскресенье по графику;

- для работников сельских филиалов - индивидуально для каждого филиала;

- для сторожей выходные дни предоставляются по графику.

3.11 На период с 1 июня по 31 августа время работы отделов, связанных с обслуживанием пользователей изменяется - переход на летний режим работы.

3.12 В последнюю пятницу каждого месяца проводится «Санитарный день» в Центральной библиотеке и в последний день месяца в Библиотеке детского и семейного чтения.

3.13 Работникам городских библиотек предоставляется обеденный перерыв на 1 час 30 мин.

3.14 В осенне-весенний период работникам могут предоставляться дополнительные выходные дни на сельскохозяйственные работы.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. В соответствии с отраслевой системой оплаты труда (Постановление главы Администрации Кашинского района от 25.02.2011 г. № 48-2) в МУК «Кашинская ЦБС» устанавливается повременно-премиальная оплата труда.

Система оплаты труда Работников включает размеры должностных окладов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Работодатель гарантирует своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы в соответствии с настоящим Коллективным договором.

4.2. Работодатель выплачивает заработную плату Работникам не реже двух раз в месяц - 20-го числа за первую половину месяца и 5-го числа за вторую половину предыдущего месяца. Выплата заработной платы осуществляется как в наличной, так и в безналичной форме.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днём заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан накануне 5-го числа каждого месяца выдать каждому Работнику расчётный листок.

4.4. Работники имеют право на компенсационные и стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки, премии. На материальную помощь к отпуску при наличии финансовой возможности. Все доплаты и надбавки производятся в пределах фонда заработной платы согласно приказам директора.

4.5. При наличии финансовой возможности Работодатель с учётом мнения Профкома индексирует должностные оклады работников Учреждения. Процент индексации не может быть ниже индекса потребительских цен, установленного в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 5

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

5.1. Работодатель в связи с юбилейными датами, по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения, при положительной оценке работы юбиляра, с учётом

мнения профсоюзной организации, при наличии финансовой возможности выделяет денежные средства на приобретение ценного подарка Работникам по достижению пенсионного возраста :

5.2 Работодатель при наличии финансовой возможности выделяет денежные средства на подарки пенсионерам и ветеранам труда к Дню пожилого человека.

5.2. Профсоюзная организация при наличии финансовой возможности обеспечивает детей работников не достигших 14 лет подарками на Новый год;

5.3. Работодатель с учётом мнения Профсоюзной организации объявляет благодарность и награждает почётными грамотами работников Учреждения;

5.4. Работодатель, с учётом мнения Профсоюзной организации, при увольнении в связи с уходом на пенсию, при наличии финансовой возможности, выплачивает Работнику денежное вознаграждение в следующих размерах в зависимости от стажа работы в МУК « Кашинская ЦБС»:

- от 15 до 20 лет - до 50% должностного оклада;

- свыше 20 лет — до 1 должностного оклада.

5.5. Работодатель ежеквартально отчисляет Профсоюзной организации денежные средства в размере до 0,3 % от фонда оплаты труда на культурно-массовую работу среди Работников.

Конкретная сумма отчислений устанавливается один раз в полгода совместным решением Работодателя и Профсоюзной организации с учётом финансово-экономического положения Работодателя.

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда ,при наличии финансовой возможности обязуется:

6.1.1. Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда.

6.1.2. Провести оценку условий труда в подразделениях Учреждения.
В состав комиссии в обязательном порядке включать председателя Профкома и уполномоченного по охране труда.

6.1.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководителей и специалистов организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.1.4. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации;

6.1.5. Обеспечить своевременную выдачу работникам средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств;

6.1.7. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.1.8. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

6.1.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.1.10. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

6.1.11. Выделять 2 часа в неделю, с сохранением заработной платы, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

6.2. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются:
- организовать работу комиссии по охране труда в соответствии с Типовым положением, утвержденным приказом Минтруда РФ от 24.07.2014 г. № 412н.

6.3. Профсоюзная организация обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников ;

6.4. Работник организации в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- 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, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

6.5. В целях создания условий, гарантирующих охрану здоровья работников и пользователей библиотеки, защиты их от вредного воздействия табачного дыма в соответствии с Федеральным законом от 10 июля 2001 г. № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака» запретить курение табака на территории и в помещениях библиотек.

РАЗДЕЛ 7

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Первичная профсоюзная организация МУК «Кашинская ЦБС» представляет и защищает социально-экономические права и интересы Работников, в том числе по вопросам индивидуальных трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, а также представляет интересы работников в коллективных переговорах.

7.2. Профсоюзная организация как представительный орган работников:

7.2.1. Содействует присущими профсоюзам методами и средствами эффективной работе Учреждения, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению дисциплины труда.

7.2.2. Контролирует соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего Коллективного договора.

7.2.3. Совместно с Комиссией по социальному страхованию проводит мероприятия по оздоровлению Работников.

7.2.4. Информировывает Работников о деятельности Профсоюза, оповещает о предстоящих мероприятиях, проводимых им.

7.3. Для осуществления деятельности Первичной профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профсоюзной организации всю необходимую информацию по вопросам жизни трудового коллектива.

7.4. Работодатель на основании статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации ежемесячно до 8 числа следующего месяца бесплатно перечисляет на счёт Тверской областной организации Российских профсоюзов работников культуры членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений в размере 1% от заработной платы.

7.5. По решению Работодателя Председатель Первичной профсоюзной организации и члены Профсоюза, имеющие трудовые отношения с Учреждением, могут быть премированы за вклад в развитие социального партнёрства.

7.6. На время профсоюзной учёбы члены Профсоюза, профсоюзные представители в различных комиссиях Учреждения освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными Профкомом и согласованными с Работодателем.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка Работников Учреждения, являющихся членами Профкома, на время участия в качестве делегатов в работе конференций, собраний.

7.7.2. Включать представителей Первичной профсоюзной организации в состав Аттестационной комиссии.

7.7.3. По приглашению Профкома участвовать в его заседаниях и предоставлять информацию по вопросам основных разделов настоящего Коллективного договора, правил техники безопасности, противопожарной безопасности, производственной санитарии и др.

7.7.4. Содействовать участию работников в санкционированных органами власти профсоюзных акциях, которые проводятся по решению вышестоящих органов или Профкома и направлены на защиту социальных и профессиональных прав и интересов работников.

7.8. Профком обязуется:

7.8.1. Оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя.

7.8.2. В течение срока действия настоящего Коллективного договора при выполнении двухсторонних обязательств отказаться от организации забастовок.

7.9. В случае возникновения разногласий Работодатель и Профком обязуются использовать примирительные процедуры для урегулирования разногласий, предусмотренных Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

8.2. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания.

Работодатель обеспечивает ознакомление всех вновь поступающих работников с настоящим Коллективным договором под роспись до подписания трудового договора.

Профком разъясняет работникам положения настоящего Коллективного договора, содействует реализации их прав, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

8.3. При необходимости в настоящий Коллективный договор вносятся изменения и дополнения.

8.4. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

8.5. Контроль исполнения настоящего Коллективного договора осуществляется комиссией, созданной Сторонами для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора.

8.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении настоящего Коллективного договора перед работниками Учреждения.

8.7. За неисполнение настоящего Коллективного договора Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.8. Настоящий Коллективный договор, подписанный Сторонами, в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем для уведомительной регистрации.

Члены комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора МУК «Кашинская ЦБС» на 2022-2025 годы:

Со стороны Работодателя:

1. Корнаушенкова Л.В.

2. Каменева Ю.Ю.

3. Копылова Л.И.

Со стороны работников:

1. Петрова И.И.

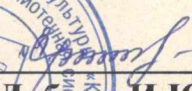
2. Тихомирова С.Ф.

3. Киселева Е.А.

Пронумеровано,
прошнуровано 8 листов

Директор МУК
"Кашинская ЦБС"




Лубова И.Ю.