

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЕМ**

**Муниципального бюджетного учреждения  
культуры**

**«Централизованная библиотечная система»  
на 2020-2023 годы.**

От работодателя:

Директор МБУК «ЦБС»



И.В. Козлова

От работников:

Председатель Совета трудового  
коллектива МБУК «ЦБС»

 М.А. Давыдова

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между работниками и работодателем  
**Муниципального бюджетного учреждения культуры**  
**«Централизованная библиотечная система»**  
**на 2020-2023 годы.**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора учреждения и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система», сокращенно – МБУК «ЦБС».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников по 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива Давыдовой Марины Анатольевны
- работодатель в лице его представителя – директора учреждения Козловой Ирины Валентиновны.

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

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представитель работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с уполномоченным представителем работников:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Режим работы;
- Положение о системе оплаты труда работников МБУК «ЦБС»;
- Положение о порядке установления надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работникам МБУК «ЦБС»;
- Положение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работников МБУК «ЦБС»;
- Положение об оказании материальной помощи работникам МБУК «ЦБС»;
- Положение о порядке назначении выплат компенсационного характера работникам МБУК «ЦБС»;
- Нормативный акт о порядке обработки персональных данных работников МБУК «ЦБС»;
- Положение о персональных данных работников МБУК «ЦБС»;
- Положение о системе нормирования труда в МБУК «ЦБС»;
- Соглашение по ТБ и охране труда.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через уполномоченного представителя:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

## **2. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с 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.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах (по одному у каждой из сторон), каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе должностные обязанности, 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. 57 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменений его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.72 ТК РФ). В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 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, либо трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 ч.1 ст.77 ТК Российской Федерации.

2.6. Работодатель 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, действующим в учреждении.

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

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.9. Растворжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации библиотечных работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию специалистов не реже чем один раз в пять лет.

3.2.3. 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).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению учреждения.

3.2.5. Организовать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников и по ее результатам

устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников.**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять уполномоченного от трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до 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.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. 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.

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

#### **5. Рабочее время.**

5. Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Рабочее время работников определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1) (ст.91 ТК РФ);
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения

устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с ч. 4 ст. 113 ТК РФ. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работнику предоставляется другой день отдыха.

5.5. В случаях, предусмотренных ст.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 и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным ТК РФ.

## **6. Время отдыха.**

6.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.03.2007 года № 136 «О порядке предоставления мер социальной поддержки гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также выплаты пособия на погребение граждан, погибших (умерших) в связи с чернобыльской катастрофой» работникам МБУК «ЦБС», имеющим право на получение льгот по данному постановлению ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на 7 календарных

дней.

6.2. В летний период времени технический персонал и творческие сотрудники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт кабинетных помещений), в пределах установленного им рабочего времени.

### 6.3. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней;
- для проводов детей в армию – до 2 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работников) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы (до 14 календарных дней в году);
- работающим инвалидам – до 60 дней;

Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

## 7. Оплата и нормирование труда.

7.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов, компенсационные выплаты, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются настоящим Коллективным договором, а также локальными нормативными актами, являющимися приложениями к коллективному договору.

7.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Донской», утвержденного Постановлением главы администрации муниципального образования город Донской от 31.10.2008 года № 1558, Положением о системе оплаты труда работников МБУК «ЦБС»( далее – Положение) и включает в себя:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат

стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области.

7.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, при этом оплата труда по основной и по совмещаемой должности производится раздельно по каждой из должностей.

7.4. Работникам, имеющим почетные звания, отраслевые нагрудные знаки министерств и ведомств Российской Федерации, ученые степени, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу.

7.5. Размеры окладов работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и бюджетных ассигнований на заработную плату по учреждению в соответствии с Положением.

7.6. Положением может быть предусмотрено установление работникам культуры, специалистам повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию (профессиональное мастерство);
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

7.6.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

7.6.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию (профессиональное мастерство) устанавливается с целью стимулирования работников культуры, специалистов к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

7.6.3. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет – устанавливается работникам культуры, специалистам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры.

7.7. Работникам учреждения предусматриваются:

7.7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются разделом Положения:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми условиями труда и др.);
- за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере.

7.7.2. Стимулирующие выплаты, к ним относятся:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

7.8. Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются работодателем с учетом мнения представителя от трудового коллектива.

7.9. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 число текущего месяца и 1 число следующего месяца. Заработную плату выплачивать работникам в месте выполнения им работы, либо перечислять на указанный работником счет в банке.

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

7.10. Оплата отпуска работников производится за три дня до его начала согласно ст. 136 ТК РФ.

7.11. Работодатель обязуется в соответствии с законом Тульской области от 20 декабря 1995 года №21-ЗТО «О библиотечном деле», Постановлением правительства Тульской области от 05.04.2016 года № 131 «О выплатах работникам муниципальных библиотек, расположенных на территории Тульской области»:

7.11.1. Производить работникам учреждения ежемесячную денежную выплату в размере 50 процентов оклада по занимаемой должности.

7.11.2. Производить выплату пособия на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада всем работникам учреждения по основной занимаемой должности.

## **8. Охрана труда и здоровья.**

### **8. Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

8.3. Провести с вновь поступившими и переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и в соответствии с действующим законодательством и вести учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11. Проводить специальную оценку условий труда согласно разработанному графику

8.12 . Систематически проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

## **9. Заключительные положения**

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

9.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия

коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания до заключения нового коллективного договора.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

## 10. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

Приложения к КД являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К договору прилагается:

**Приложение №1** Правила внутреннего трудового распорядка МБУК «ЦБС».  
**Приложение №2** Режим работы структурных подразделений МБУК «ЦБС».  
**Приложение №3** Положение о системе оплаты труда работников МБУК «ЦБС»;

**Приложение №4** Положение о порядке установления надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работникам МБУК «ЦБС»;

**Приложение №5** Положение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работников МБУК «ЦБС»;

**Приложение №6** Положение о порядке назначении выплат компенсационного характера работникам МБУК «ЦБС».

**Приложение №7** Положение об оказании материальной помощи работникам МБУК «ЦБС».

**Приложение №8** Соглашение по ТБ и охране труда.

От работодателя:

Директор МБУК «Централизованная библиотечная система»



И.В. Козлова

«10» июня 2020

От работников:

Уполномоченный представитель  
работников МБУК «Централизованная  
библиотечная система»

М.А. Давыдова

«10» июля 2020