

Протокол № 4
Принят на общем собрании работников
21 ноября 2023 г.



Директор МБУ «Бичурская ЦБКС»
Андропова О.Ф. *Андропова*
МБУ «Бичурская ЦБКС»

Председатель комиссии по
заключению Коллективного
договора
Федорова Н.А. *Федорова*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
На 2024 – 2027 гг.

Между работодателем и трудовым коллективом
Муниципальное бюджетное учреждение «Бичурская централизованная
библиотечно-краеведческая система»

Срок действия коллективного договора 3 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № 4 от «6» февраля 2024 г.

*главный специалист
кабинета межмуниципального
районного управления
МО «Бичурский район»
Таврова О.И.*

Таврова

с. Бичура

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального бюджетного учреждения «Бичурская централизованная библиотечно-краеведческая система» Андроновой Ольги Фёдоровны (далее – работодатель) и работниками Муниципального бюджетного учреждения «Бичурская централизованная библиотечная система» в лице председателя комиссии по рассмотрению и принятию Коллективного договора Федоровой Натальи Александровны, представляющего интересы работников Муниципального бюджетного учреждения «Бичурская централизованная библиотечная система».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации, а также её структурных подразделений.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, включающие Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о системе оплаты труда, Положение о стимулировании (премировании) труда основного персонала работников МБУ «Бичурская ЦБКС».

2. Предмет Договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

3. Оплата труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях), путем перечисления на лицевые счета работников.

3.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия.

3.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и праздничные дни, и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения Совета трудового коллектива организации.

3.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.6. Труд работников МБУ «Бичурская ЦБКС» оплачивать в соответствии со штатным расписанием на основе тарифных ставок.

3.7. Размеры дополнительных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ «Бичурская ЦБКС» (Приложение 1)

3.8. Установить поквартальное единовременное премирование работников за качественную результативную работу согласно Положению «О стимулировании (премировании) работников МБУ «Бичурская ЦБКС» (Приложение № 2).

3.9. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания.

3.10. Извещать в письменной форме (расчетный лист) каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

3.11. Работники согласны получать заработную плату два раза в месяц, 16 числа текущего месяца – аванс за текущий месяц (за период с 01 по 15 число) и 02 числа следующего месяца – заработная плата за прошедший месяц (за период с 16 по 31 число) (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.12. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере заработной платы за месяц в соответствии со штатным расписанием в течение 2-х месяцев.

4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом коллективу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и трудовому коллективу, или иному представительному органу работников, информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, при ухудшении финансово-экономического положения организации. Предложения по смягчению последствий процедур сокращения численности или штата работников принимаются с учетом мнения правомочного органа коллектива или общего собрания коллектива.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равных условиях труда может предоставляться работникам:

- семейные - при наличии двух и более иждивенцев;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

4.4. С целью использования внутриорганизационных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом условий рабочего режима организации:

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

4.5.1. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работникам устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя для женщин и 40 – часовая неделя для мужчин с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. Общим выходным днем считать субботу. Вторым общим выходным днем считать воскресенье в периоды работы с 01 июня по 01 сентября, в остальные пе-

риоды работы выходные дни в воскресенье предоставлять работникам по скользящему графику.

5.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12 до 13 часов.

5.4. В отделах (отдел обслуживания читателей в детской и взрослой библиотеках – абонемент и читальный зал, центр общественного доступа, краеведческий музей), где по условиям работы предоставление обеденного перерыва невозможно в связи с обслуживанием пользователей, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, согласно правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.5. Работнику, работавшему в выходной день, предоставляется один день отдыха, за работу в нерабочий праздничный день, предоставляется 2 дня отдыха.

5.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 36 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Дополнительно:

- за стаж работы в данном учреждении:
- от 3 до 5 лет – 5 календарных дней;
- от 5 до 10 лет – 7 календарных дней;
- от 10 до 15 лет – 10 календарных дней;
- от 15 лет – 15 календарных дней.

5.7. Предоставлять работникам отпуска с сохранением заработной платы по следующим семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка в семье (у близких родственников: дочери, сына) - 1 день; отцу – 3 дня;
- родителям, имеющим детей в возрасте от 6 до 10 лет – 1 день (в день начала учебного года);
- родителям выпускников (в день окончания учебного года) – 1 день;
- юбилярам, которым исполнилось 50, 55, 60, 65, 70 лет – 1 день (в день юбилея);
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- для лиц, обучающихся в высших учебных заведениях – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников:
- родителей, супруга, супруги, детей, усыновителей, усыновленных, родных братьев и сестёр, дедушки, бабушки, внуков, родителей супруга (супруги) – 3 дня;
- на проведение поминальных вечеров – 1 день;

5.8. За работу без больничного листа в течение года – 2 дня.

5.9. Не использованные в текущем году дополнительные оплачиваемые выходные дни на следующий год не переносятся.

5.10. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, по соглашению между работником и работодателем.

5.11. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

5.12. В организации может применяться неоплачиваемое сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работы. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и СМК комиссию по охране труда.

6.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- для лиц, принимаемых на работу, проводить инструктаж по охране труда.
- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования (согласно ст. 185.1 ТК РФ)
- **Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации**
- (введена Федеральным законом от 03.10.2018 № 353-ФЗ)

- Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном

законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- (часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

- Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.
(часть пятая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий коллективный договор утверждается общим собранием трудового коллектива. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его регистрации.

7.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации

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

7.3 Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации;

- также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

Перечень приложений к коллективному договору

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение «О стимулировании (премировании) работников МБУ «Бичурская ЦБКС»;
- Положение «Об оплате труда работников МБУ «Бичурская ЦБКС».