

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Директор МБУ ЦБС



О. А. Бородина

2022 г.



К. А. Андронов

2022 г.

Коллективный договор

на 2022 – 2025 г.г.

Муниципальное бюджетное учреждение
«Южно-Сахалинская централизованная библиотечная система»

Утвержден на общем собрании

Протоколом № ОСР/11/2022 от «23» ноября 2022 г.

г. Южно-Сахалинск

2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и трудовым коллективом
Муниципального бюджетного учреждения
«Южно-Сахалинская централизованная библиотечная система»

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Южно-Сахалинская централизованная библиотечная система» (далее – МБУ ЦБС), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.2. Сторонами настоящего Договора выступают: Муниципальное бюджетное учреждение «Южно-Сахалинская централизованная библиотечная система» именуемое в дальнейшем «Работодатель» (администрация), в лице директора МБУ ЦБС Бородиной Ольги Аркадьевны, действующего на основании Устава учреждения, и работники в лице уполномоченного представителя Андронов Константина Андреевича, действующего на основании протокола № ОСР/11/2022 от «23» ноября 2022 г., именуемая далее «Профком» при совместном упоминании именуемые «Стороны».

1.3. Стороны настоящего Договора признают исключительные права на ведение переговоров, установленные за Работодателем и Профкомом.

1.4. Стороны обязуются предпринимать меры по улучшению условий действующего Договора, в том числе в случаях изменения нормативных актов, улучшающих положение трудящихся.

1.5. Все локальные нормативные акты и документы по вопросам труда и заработной платы, режима труда и отдыха, введение (изменение) форм материального стимулирования, надбавок, других форм выплат материального вознаграждения и поощрения утверждаются администрацией с учётом мнения Профкома, вводятся в действие на основании совместного решения Сторон и раскрываются в приложениях к настоящему Договору.

1.6. Перечисленные в Договоре льготы, повышенные по сравнению с размерами льгот по действующему законодательству, предоставляются работникам при условии добросовестного выполнения ими служебных обязанностей.

II. 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, гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением, социальных гарантий и другим вопросам, определённым Сторонами.

2.2. Настоящий Договор разработан на основании действующего законодательства РФ, направлен на регулирование трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Профкомом.

2.3. Сфера действия Договора:

2.3.1. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МБУ ЦБС независимо от их должности, членства в профсоюзной организации, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

2.4. Срок действия, внесение изменений и порядок аннулирования Договора:

2.4.1. Срок действия настоящего Договора устанавливается в течение 3-х лет со дня подписания. Настоящий Договор подписывается непосредственно при его заключении представителями Сторон, принявшими участие в коллективных переговорах.

2.4.2. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации; при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.4.3. В настоящий Договор могут быть внесены изменения и дополнения только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для заключения Договора в Трудовом кодексе РФ.

2.4.4. Выступить с инициативой о внесении изменений и дополнений может любая из Сторон, но при любом пересмотре пунктов Договора, нельзя включать условия, которые ограничивают права или снижают уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.5. Ни одна из Сторон, заключившая настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.4.6. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2.4.7. Работодатель и Профком обязаны начать переговоры, по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора, по письменному предложению одной из Сторон настоящего Договора, в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- двух месяцев при заключении нового Коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

2.4.8. Во всём остальном, неурегулированном настоящим договором, Стороны руководствуются действующим законодательством РФ, а также другими нормативно-правовыми актами всех уровней прямо или косвенно вытекающими из реализации Договора, в части не противоречащей законодательству РФ.

III. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

3.1. Права Работодателя:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях действующего законодательства РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- организовывать и развивать производство в соответствии с действующим законодательством РФ, перспективными планами работы;
- устанавливать любые условия найма с работником, не нарушающие действующего законодательства РФ и положений настоящего Договора;
- поощрять работника за добросовестный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда; (статья 22 ТК РФ)
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

3.2. Обязанности Работодателя:

- признать право Профкома на осуществление контроля соблюдения в МБУ ЦБС трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ, настоящим Договором, с учётом мнения Профкома;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты РФ регулирующие трудовые отношения, локальные нормативные акты МБУ ЦБС, условия настоящего Договора и трудовых договоров;
- обеспечивать эффективное управление МБУ ЦБС, сохранность его имущества;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- определять режим работы МБУ ЦБС, его подразделений и отдельных сотрудников, не допускать ухудшения существующих условий труда;

- разрабатывать и реализовывать меры по материальной и моральной поддержке ветеранов труда и работников, проработавших у работодателя длительное время;
- Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников;
- Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;
- В случае обнаружения диагноза ВИЧ-инфицированного по инициативе работника руководство МБУ ЦБС обязуется предоставить работнику гибкий график работы, дополнительные перерывы для отдыха, времени для посещения врача, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством;
- ВИЧ-инфицированным сотрудникам будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявленными требованиями;
- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для выполнения защитных функций и заключения настоящего Договора;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- вести коллективные переговоры, а также заключать настоящий Договор.

3.3. Права работников:

В соответствии с законодательством и достигнутой сторонами договорённости, каждый работник МБУ ЦБС имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим трудовым законодательством РФ;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим Договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении настоящего Договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещёнными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых

обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

- обязательное медицинское социальное страхование;
- пользование льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством и настоящим Договором;
- защиту прав работников, а также лиц, ищущих работу и претендентов на рабочие места, на основании действительного или приписываемого статуса ВИЧ-инфицированных или принадлежности к регионам мира или группам населения, которые считаются в большей степени подверженными риску стать ВИЧ-инфицированными или более уязвимыми к ВИЧ-инфекции. Работодатель гарантирует, что от работников не будет требовать прохождения анализа на ВИЧ или сообщить информацию об их ВИЧ-статусе;
- право на обеспечение производственной среды, мер безопасности и гигиены труда, препятствующим воздействию ВИЧ-инфекции на рабочих местах, профилактические меры общего характера, мероприятия по предотвращению несчастных случаев и рисков, и иные действия и права, гарантируемые действующим законодательством РФ, международными конвенциями, рекомендациями, договорами.

3.4. Обязанности работника:

- работать ответственно и добросовестно в соответствии с заключённым трудовым договором;
- совершенствовать свои знания, повышать уровень квалификации, исполнять должностные обязанности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- беречь имущество МБУ ЦБС, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- все сотрудники МБУ ЦБС обязуются быть толерантными по отношению к сотрудникам, являющимся носителями ВИЧ-инфекции;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

3.5. Профком, как представитель работников, обязуется:

- защищать права работников МБУ ЦБС, осуществляя контроль над соблюдением Работодателем Трудового кодекса РФ, закона «О библиотечном деле в Сахалинской области» и других документов, регламентирующих деятельность МБУ ЦБС;
- способствовать устойчивой деятельности МБУ ЦБС;
- предъявлять Работодателю требования о приостановке работы в случаях выявления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять совместно с представителем Работодателя проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателем, предусмотренных Договором;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства, охраны труда и существенном изменении условий труда;
- проводить консультации и переговоры с Работодателем по расширению социальных льгот и гарантий для повышения жизненного уровня работников;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и технологической дисциплины.

IV. Кадровая политика, служебные командировки

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения должны оформляться заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой Стороны. В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовой договор может быть заключён как на неопределённый срок, так и на определённый срок, не более 5 лет, а также на время выполнения определённой работы. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределённый срок, в случае изменения условий труда стороны руководствуются главой 12 ТК РФ.

4.2. Работодатель и Работники обязаны выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

4.3. При заключении трудового договора, в нём по соглашению Сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условия испытания должны быть указаны в трудовом договоре.

4.4. При поступлении на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен (под роспись) с должностной инструкцией, с условиями работы и оплаты труда, установленными льготами и Правилами внутреннего трудового распорядка, и настоящим Договором. При проведении вводного инструктажа работник должен быть ознакомлен с перечнем полагающихся ему средств индивидуальной защиты (в случае если работнику полагаются средства индивидуальной защиты).

4.5 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. Порядок приостановления трудового договора и его возобновления указан в правилах внутреннего трудового распорядка работников МБУ ЦБС.

4.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение

численности или штата работников МБУ ЦБС; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), производится с учётом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 82 и ст. 373 ТК РФ.

4.7. Работодатель создаёт условия для профессионального роста работников путём организации системы повышения квалификации.

4.8. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам в соответствии со ст. 173- 176 ТК РФ.

4.9. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии при сдаче аттестации и согласно документам учебного заведения гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированную работу с повышением должности и должностного оклада, при наличии вакансий в МБУ ЦБС.

4.10. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным работодателем для получения дополнительного высшего образования в сфере культуры и искусства в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

4.11. Особенности направления работников в служебные командировки, возмещение расходов, связанных со служебными командировками регламентируются статьей 168 ТК РФ, главой 24 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 года № 749 и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Южно-Сахалинска.

4.12. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками производится МБУ ЦБС в пределах ассигнований, выделенных из бюджета на служебные командировки и в соответствии с Положением о служебных командировках. Командировочные расходы превышающие нормативы, установленные действующим законодательством РФ, а также иные связанные со служебными командировками расходы, возмещаются МБУ ЦБС за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности только в случае предварительного письменного согласования этих расходов с руководителем учреждения.

4.13. Поощрения и взыскания:

4.13.1. Решение о поощрении или взыскании работника принимается Работодателем с учётом мнения Профкома.

В МБУ ЦБС применяются следующие виды поощрения: объявление благодарности, награждение ценным подарком, денежной премией, грамотой, почётным знаком и памятной медалью. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

Виды дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ).

4.13.2. Порядок применения дисциплинарных взысканий, снятия дисциплинарных взысканий производится в соответствии со ст. 193, ст. 194 ТК РФ.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и отдыха в МБУ ЦБС определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» и трудовыми договорами, в зависимости от характера и условий выполняемой работы и с учётом мнения Профкома.

5.1.1. Нормы времени на уборку помещений МБУ ЦБС производятся на основании нормативов времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений, утвержденных в качестве рекомендуемых Постановлением Госкомтруда СССР от 29.12.1990 № 469 «Об утверждении нормативов времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений».

5.2. Продолжительность рабочей недели для работников МБУ ЦБС, устанавливается в соответствии с действующим законодательством: 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 320 ТК РФ).

5.3. Выходные дни МБУ ЦБС определяются особенностью деятельности, вызываемой необходимостью удобного обслуживания населения, в соответствии с режимом работы отделов и/или особенностью заключенных трудовых договоров и Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ЦБС.

5.4. Продолжительность и начало перерывов на обед устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.5. Работодатель, по согласованию с Профкомом, может установить гибкий режим работы отдельному работнику, согласно поданному заявлению. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание, и общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению Сторон (ст. 102 ТК РФ) при условии отработки нормы рабочего времени за определённый учетный период. МБУ ЦБС обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других). Если нормальная продолжительность рабочего времени не соблюдается, то для данных работников вводится суммированный учет рабочего времени (ст. 102 ТК РФ, Письмо Минтруда от 23.04.2020 N 14-2/10/П-3710). Гибкий график работника прописывается в трудовом договоре или дополнительном соглашении. График работы как отдельный документ не заводится, если рабочие и выходные дни в течение недели фиксированные, а не скользящие (ст. 57 ТК РФ).

5.6. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению - предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. (ст. 262 ТК РФ);

- с учетом финансово-экономического положения работодателя могут предоставляться два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной

инфекции (COVID-19). (Письмо Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021 N П24-77442РТК, Рекомендации работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха (вместе с "Рекомендациями работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха", утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол N 9)

5.7. Отпуска работников:

5.7.1. Всем работникам МБУ ЦБС предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком, утвержденным администрацией с учётом мнения Профкома, и сохранением места работы и среднего заработка.

5.7.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней, ст. 321 ТК РФ;

б) за ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

5.8. Порядок и условия предоставления, дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за ненормированный рабочий день устанавливается в соответствии со ст. 119 ТК РФ, Постановлением мэра города Южно-Сахалинска от 22.05.2009 года № 865.

5.8.1. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется:

а) продолжительностью 6 календарных дней:

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется:

а) продолжительностью 6 календарных дней:

- заместителю директора;
- заместителю директора по АХЧ;

б) продолжительностью до 5 календарных дней:

- главному бухгалтеру;
- начальнику ОКПиДО;
- заведующим центральными библиотеками;
- заведующим Отделами ЦГБ;
- заведующим Отделами ЦБС – библиотеками;
- начальнику ОМТС;

в) продолжительностью 4 календарных дня:

- заведующим секторами;
- главным библиотекарям (библиографам);
- ведущим библиотекарям (библиографам) (ЦГБ им. О.П. Кузнецова);
- ведущим методистам;
- ведущему программисту;
- ведущему экономисту;
- ведущему бухгалтеру;
- специалисту по кадрам;

г) продолжительностью 3 календарных дня:

- ведущим библиотекарям (библиографам)
- специалисту по охране труда
- библиотекарям (библиографам) (любой категории);
- редактору (любой категории);
- юрисконсульту (любой категории);
- бухгалтеру (любой категории);
- секретарю руководителя;
- программисту (любой категории);
- технику отдела автоматизации;
- водителю.

5.8.2. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

5.8.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120, ст. 121 ТК РФ).

5.8.4. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть, не менее 14 календарных дней, одному из родителей, для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающему в ВУЗ или СУЗ в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка. (ст. 322 ТК РФ).

5.8.5. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, допускается соединение отпусков, но не более чем за 2 года (ст. 322 ТК РФ).

5.8.6. По соглашению между Работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.8.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с регистрацией брак - 5 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка – 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней. (статья 128 ТК РФ)

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

Работодателем могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- 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,
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы (Статья 263.1. ТК РФ);

- Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. (Статья 319 ТК РФ)

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 администрацией (ст. 128 ТК РФ).

Работодателем может быть предоставлен дополнительный неоплачиваемый выходной день по письменному заявлению в следующих случаях:

- юбилей сотрудника, выпадающий на рабочий день;
- в связи с бракосочетанием работника или его детей;
- в случае смерти близких родственников работника;
- родителям выпускников средних школ.

5.9. Оплата отпусков:

5.9.1 Начисление отпускных производится на основании статьи 139 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». При расчёте выплат за отпуск учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в МБУ ЦБС, независимо от источников этих выплат. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

5.9.2. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно предоставляется работникам на основании ст. 325 ТК РФ, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

5.9.3. Работодатель компенсирует расходы работника в случае его переезда к новому месту жительства в соответствии со ст. 326 ТК РФ и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

VI. Оплата труда

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Южно-Сахалинская централизованная библиотечная система», разработанным на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных библиотечных учреждений городского округа «Город Южно-Сахалинск».

6.2. Заработная плата работников МБУ ЦБС за исполнение должностных обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

6.3. Должностные оклады устанавливаются на основании постановления Администрации города Южно-Сахалинск от 22.10.2015 № 2847-па "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных библиотечных учреждений городского округа "Город Южно-Сахалинск":

- работникам культуры, искусства и кинематографии;
- руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных должностей;
- руководителю учреждения;
- специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда.

Оклады профессий рабочих устанавливаются в размерах, определяемых Постановлением администрации города Южно-Сахалинска, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами, установленными на основании Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами.

6.4. Повышающие коэффициенты устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Южно-Сахалинская централизованная библиотечная система».

6.5. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Южно-Сахалинская централизованная библиотечная система»

6.6. Оплата труда работников за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором осуществляется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

6.7. Оплата труда за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляется с применением районного коэффициента 1,6 и процентной надбавки до 50%, которые начисляются на всю сумму заработной платы (ст. 315 - 317 ТК РФ, Решение Городского Собрания города Южно-Сахалинска от 25.05.2005 года № 919/108-05-2, Закон Сахалинской области от 23.12.2005 N 106-ЗО "О дополнительной гарантии молодежи, проживающей и работающей в Сахалинской области").

6.8. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Южно-Сахалинская централизованная библиотечная система».

6.9. Выплата премий осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников муниципального бюджетного учреждения «Южно-Сахалинская централизованная библиотечная система» по результатам оценки результативности и качества работы работников в соответствии с показателями премирования работников (критериями оценки труда).

6.10. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

6.11. Денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, выплачиваются в размере, предусмотренном ст. 236 ТК РФ.

6.12. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц:

- 25 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину месяца;

- 10 числа – заработная плата за вторую половину месяца;

- расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц направляются на адреса электронной почты работников или выдаются лично в день выдачи заработной платы.

6.13. Стороны договорились, что Работодатель перечисляет заработную плату Работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель и Профком договорились, что принимают необходимые меры для обеспечения требований по охране труда и производственной санитарии для предотвращения несчастных случаев на производстве, а также для укрепления здоровья работающих.

7.2. Работодатель обеспечивает соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.3. Работодатель систематически информирует работников о новых требованиях к условиям труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена каждому работнику в течение трех рабочих дней с момента сделанного запроса.

7.4. Работодатель организует работу по проведению специальной оценки условий труда в целях выявления вредных или опасных производственных факторов, влияющих на здоровье работников в процессе их трудовой деятельности.

При вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест, изменении технологического процесса, замене производственного оборудования и при произошедшем на рабочем месте несчастном случае проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

7.5. Работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.6. Работодатель обеспечивает выполнение мероприятий, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ).

7.7. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.8. Работодатель обеспечивает пополнение и приобретение аптек первой медицинской помощи по мере необходимости.

7.9. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязаны обеспечить расследование и учёт микроповреждений (микротравм) и несчастных случаев на производстве (Глава 36.1 ТК РФ).

7.10 Работодатель обеспечивает проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников библиотек.

7.11. Работодатель обеспечивает сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

7.12. Работники МБУ ЦБС обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- извещать о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве,
- извещать об ухудшении состояния своего здоровья.

7.13. В целях предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей организуется и проводится информационно-образовательная компания, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников отделов и подразделений МБУ ЦБС;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда;
- консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию.
- предоставление информации работникам о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

VIII. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. В целях усиления социальной защищённости работников МБУ ЦБС, Работодатель и Профком предусматривают следующие социальные льготы и гарантии:

8.1.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда за счет средств субсидии из бюджета на выполнение муниципального задания работникам МБУ ЦБС может производиться материальная помощь в следующих случаях и размерах:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника - 5000 рублей;
- в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг (-а), дети) - 5000 рублей;
- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария

инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) – в размере фактически понесённых расходов, но не более 20 000 рублей; (Постановление Администрации города Южно-Сахалинска от 22.10.2015 № 2847-па)

- в связи с проведением специализированного лечения работника или его близких родственников (родители, супруг(-а), дети) по заключению медицинской организации – в размере фактически понесённых расходов, но не более 20 000 рублей. Постановление Администрации города Южно-Сахалинска от 22.10.2015 № 2847-па)

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников МБУ ЦБС принимает директор Учреждения.

8.1.2. За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием со дня рождения и далее через каждые 5 лет) - 5000 рублей;
- в связи с профессиональными праздниками - 5000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - 5000 рублей.

8.1.3. Выплата материальной помощи, единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

8.1.4. В случае отсутствия выплат за счет средств субсидии из бюджета на выполнение муниципального задания и за счёт средств Профсоюза, по приказу руководителя за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности (платных услуг), на основании заявления работника (при наличии средств на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности) может быть выделена материальная помощь работникам МБУ ЦБС в следующих случаях:

- нанесения ущерба имуществу работника МБУ ЦБС в результате стихийного бедствия, пожара, хищения и иных чрезвычайных обстоятельства с подтверждением факта чрезвычайного обстоятельства (справки пожарной службы, МЧС, органов полиции и т.д.) - до 4000 рублей;
- смерти близких родственников (супруги (а), дети, родители) при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих их родство – 4000 рублей;
- рождения ребенка, при предъявлении копии свидетельства о рождении - 4000 рублей;
- при вступлении в брак впервые - до 4000 рублей;
- в связи с тяжёлым финансовым положением - до 4000 рублей;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству работодателя, Профкома или работников МБУ ЦБС (принимается совместное решение индивидуально) - до 4000 рублей.

8.1.5. За счёт средств Профсоюза (только для членов Профсоюза) может осуществляться выплата в следующих случаях:

- при смерти близких родственников (супруги (а), дети, родители) при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих их родство - 4000 рублей;
- семье работника при его смерти от общего заболевания или несчастного случая, в том числе в быту - 4000 рублей;
- в связи с юбилейными датами (40, 50, 60, 70 лет со дня рождения) - 3000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию - 3000 рублей;
- при рождении ребенка - 4000 рублей;
- при вступлении в брак впервые - 3000 рублей;

- в связи с тяжелым финансовым положением - 4000 рублей;

8.1.6. Профсоюз выделяет на спортивно-оздоровительные мероприятия денежные средства по решению Профкома согласно положению о компенсации за посещение бассейнов и спортивно-оздоровительных комплексов для членов первичной Профсоюзной организации сотрудников МБУ ЦБС.

8.2. Специалистам МБУ ЦБС, проживающим и работающим в сельской местности на территории городского округа "Город Южно-Сахалинск", предоставляются меры социальной поддержки в виде ежемесячных денежных выплат на оплату жилищно-коммунальных услуг в соответствии с нормативно-правовыми актами городского округа «Город Южно-Сахалинск».

8.3. Профком обеспечивает детей членов профсоюза новогодними подарками за счёт профбюджета.

8.4. Работодатель обязуется оказывать содействие при оформлении документов для назначения пенсий работникам МБУ ЦБС.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель и Профком строят свои отношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Сахалинской области «О системе социального партнёрства в Сахалинской области», отраслевым тарифным соглашением, Сахалинским областным трёхсторонним соглашением, иными действующими НПА и настоящим Договором.

9.2. Профсоюзная организация МБУ ЦБС представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации, Трудовым кодексом РФ.

9.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюза членские взносы из заработной платы работников по списку, представленному Профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза и перечисляет их на счёт Областного Совета профсоюзов работников культуры.

9.4. Для осуществления уставной деятельности Профкома, Работодатель бесплатно и беспрепятственно представляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

9.5. Работодатель учитывает мнение Профкома по вопросам, касающимся оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.6. Работодатель обеспечивает участие, с правом совещательного голоса, председателя Профкома или его представителя в совещаниях на уровне дирекции. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации, реорганизации МБУ ЦБС, по проверке деятельности отделов МБУ ЦБС, по расследованию несчастных случаев на производстве, социальному страхованию;

распределению стимулирующих выплат.

9.7. В целях создания условий деятельности Профкома, работодатель предоставляет ему в бесплатное пользование помещение для проведения заседаний и хранения документации, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.п.), средства связи (телефон, интернет), транспорт, бесплатно производит машинописные и множительные работы, а также место для размещения информации в доступном для всех работников месте (ст.370, 377 ТК).

9.8. Работодатель гарантирует проведение профсоюзных собраний в рабочее время при условии заблаговременного согласования Профкомом даты их проведения.

9.9. Членам Профкома предоставляется свободное время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, заседаний Профкома и краткосрочной профсоюзной учебы.

9.10. Члены профсоюзной организации, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов с сохранением средней заработной платы за счёт работодателя.

9.11. Члены профсоюза МБУ ЦБС пользуются дополнительными правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита Профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с Работодателем;

Х. Заключительные положения

10.1 Срок действия настоящего Коллективного договора устанавливается со дня подписания и действует по «22» ноября 2025 года.

Настоящий Договор подписывается непосредственно при его заключении сторонами, принявшими участие в коллективных переговорах и может быть пролонгирован на следующие три года, по обоюдному согласию Сторон совместным решением в установленном порядке.

10.2. Работодатель и Профком несут ответственность в соответствии с законодательством за неисполнение и нарушение настоящего Договора (ст. 55 ТК РФ).

10.3. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Договора до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.4. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется обеими Сторонами.

10.5. Работодатель и Профком ежегодно отчитываются о выполнении настоящего Договора на собрании работников МБУ ЦБС. С отчетом выступает каждая из Сторон (ст. 51 ТК).

10.6. Условия настоящего Договора обязательны для выполнения обеих Сторон.

10.7. Текст настоящего Договора хранится работодателем и профкомом постоянно. Изменения и дополнения к нему, принятые в период действия договора, являются его неотъемлемыми частями, и имеют срок действия такой же, как и настоящий Договор.

10.8. Текст настоящего Договора, а также принятые в соответствии с установленным порядком изменения и дополнения к нему, направляются работодателем и профкомом во все филиалы МБУ ЦБС в течение 10 рабочих дней после подписания.

XI. Подписи и печати сторон:

Директор МБУ ЦБС

Делегированный представитель со
стороны Работников МБУ ЦБС


О.А. Бородина


К.А. Андронов

Настоящий Коллективный договор одобрен на собрании трудового коллектива.
Протокол № ОСР/11/2022 от «23» ноября 2022 г.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
Муниципального бюджетного учреждения
«Южно-Сахалинская централизованная
библиотечная система»

Директор МУ ЦБС

О.А. Бородина

МУ ЦБС
(двадцать восемь) л.

