

От работодателя:	От работников:
<p>Председатель профкома</p> <p>Сетова Ф.Б.-биб-рь Межпоселенческой районной библиотеки </p> <p>подпись</p> <p>от 04.07.2022г</p>	<p>Директор МБУК МО «Шовгеновская МЦБС»</p> <p>З.С.Хамичева </p> <p>(ФИО) </p> <p>подпись</p> <p>От 04.07.2022г</p>

Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения культуры
муниципального образования «Шовгеновский район»
«Шовгеновская межпоселенческая централизованная
библиотечная система»
на 2022-2024годы

Коллективный договор принят т на общем профсоюзном собрании
работников МБУК МО «Шовгеновский район» «Шовгеновской МЦБС»

Хакуринохабль
2022

I. Общие положения.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем Муниципального бюджетного учреждения культуры МБУК МО «Шовгеновский район» «Шовгеновская МЦБС» и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Адыгея.

Сторонами коллективного договора являются:

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципального бюджетного учреждения культуры муниципального образования «Шовгеновский район» «Шовгеновская межпоселенческая централизованная библиотечная система» (далее – МБУК МО «Шовгеновский район» «Шовгеновская МЦБС»), именуемое далее «Работодатель», в лице, директора Хамичевой Зары Сафарбиевны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники учреждения, интересы которых представляет профсоюзный комитет (далее – «Профком»), в лице председателя профкома Шовгеновской МЦБС Сетовой Фатимы Байзетовны, представляющей интересы трудового коллектива МБУК МО «Шовгеновский район» «Шовгеновской МЦБС», именуемые далее «Профком».

1.2. Предметом договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, совершенствовании производственной деятельности, улучшение условий и охраны труда, укрепление трудовой дисциплины, социальное обслуживание работников РМЦНК, гарантии и льготы, предоставленные работодателем. Конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с положениями главы 7 Трудового Кодекса РФ ст.40-51 «Коллективные договоры и соглашения» (далее Закон). В случае если будут внесены существенные изменения в содержание вышеуказанных нормативных правовых актов, Работодатель обязуется в 30-дневный срок провести переговоры с трудовым коллективом о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУК «РМЦНК» независимо от их должности и длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

1.5. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.6. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (эффективные контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.7. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.8. Стороны признают своим долгом сотрудничество для осуществления указанных целей, проявления доверия, взаимопонимания и откровенности в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности учреждения, повышение качества предоставляемых слуг, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения минимальных окладов и других частей заработной платы ниже существующих;

2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения муниципальных зданий;

3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

4. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня

социального обслуживания работников их отдыха и досуга;

5. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.3. Профком обязуется:

–способствовать устойчивой деятельности МБУК МО «Шовгеновский район» «Шовгеновской МЦБС» присущими профсоюзам методами, в т.ч. повышением эффективности труда работников и специалистов, с установлением совместно с работодателем систем поощрения;

–способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей ;

–представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

–вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда, а также контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

–выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении членов профсоюза по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

–добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

–вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;

–предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

– вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

–участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

–добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг;

– способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

–осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива и членов профсоюза;

–проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

Обязательства работников:

-добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

-способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества культурных услуг, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег;

-беречь имущество работодателя;

-создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

-соблюдать Кодекс профессиональной этики работников культуры Республики Адыгея;

–не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

--принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

–содержать свое рабочее место в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

- материальная ответственность работников исключается в случае крайней необходимости, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

- Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), трудовым договором с работником.

- Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В соответствии Закона РА от 28.09.1994г. № 117-1 «Об охране семьи, материнства, отцовства и детства» устанавливается всем работающим матерям, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, по их заявлению рабочая неделя продолжительностью не более тридцати шести часов с сохранением полной оплаты труда.

- Для отдельных категорий работников, связанных с обслуживанием населения, устанавливается скользящий график рабочего времени и выходные дни согласно скользящему гибкому графику:

1. Межпоселенческая районная и Межпоселенческая районная детская библиотеки:

Понедельник-суббота 9.00-17.00

Перерыв:

С 13.00 -14.00

Выходной: воскресенье.

2. Библиотеки филиалы:

Вторник-суббота 9.00-17.00

Перерыв:

С 13.00 -14.00

Выходной: воскресенье , понедельник

Работа по скользящему графику доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по гибкому графику равномерно.

3.2. Перечень должностей (профессий), при исполнении трудовых обязанностей по которым устанавливается скользящий график работы , устанавливается приказом (распоряжением) директора МБУК МО «Шовгеновский район» «Шовгеновской межпоселенческой централизованной библиотечной системы».

3.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника-совместительство. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

3.4. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства(работы за пределами нормальной продолжительности. Совместительство не может превышать 4-х часов и 16 часов в неделю.

3.5. Работодатель также обязан отстранить от работы работника :

-при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

-по требованию уполномоченных ФЗ органов и должностных лиц.

3.6 . Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней согласно ст. 115 ТК РФ.

Согласно ст. 116 ТК РФ, работникам Шовгеновской МЦБС устанавливается дополнительный отпуск в количестве:

- 12 календарных дней – директору;
- 12 календарных дней – заместителю директора;
- 6 календарных дней – основному персональному отделу культурно – просветительской работы;
- 3 календарных дня - председателю профсоюзного комитета по согласованию с руководителем учреждения,

3.7. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается организацией с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до его начала и согласовывается с профкомом.

3.8. Перенесение отпуска допускается с согласия сотрудника и происходит в тех случаях, когда отпуск работника может неблагоприятно отразиться на ходе работы МБУК МО «Шовгеновский район» «Шовгеновской межпоселенческой централизованной библиотечной системы». При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

3.9. Допускается отзыв сотрудника из отпуска по производственной необходимости. Неиспользованная часть отпуска должна предоставляться сотруднику в течение текущего рабочего года.

4. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем

4.1. Перечень нерабочих праздничных дней определяется статьей 112 ТК РФ.

4.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном ТК РФ.

4.4 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на приказом директора.

V. Оплата труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.1. Оплата труда каждого работника устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с действующими системами оплаты труда.

5.2. Оплата труда работников учреждения производится согласно занимаемой должности по штатному расписанию на основе должностных окладов с учетом соответствующей квалификации.

5.3. В соответствии с постановлением главы администрации Шовгеновского района от 22.07.2021 № 34 «Об утверждении Положений об оплате труда муниципальных учреждений культуры МО "Шовгеновский район" руководителям и специалистам устанавливается:

- надбавка за стаж работы в учреждениях культуры:

- от 1 до 3 лет – до 5% к ставке (окладу),

- от 3 лет до 5 лет – до 10% к ставке (окладу), - свыше 5 лет – до 15% к ставке (окладу).

5.4. Устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10% от должностного оклада работникам, имеющим ведомственную награду-Знак Министерства культуры Российской Федерации «За достижения в культуре».

5.5. Кроме основной заработной платы работнику выплачиваются премии, стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников Шовгеновской МЦБС и Положением о назначении выплат стимулирующего характера работникам Шовгеновской МЦБС.

5.6. Совместителям выплаты стимулирующего характера не производятся, премиальные выплаты предусмотрены по итогам работы.

5.7. Работникам, прошедшим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.8. Заработная плата выплачивается в соответствии с действующим законодательством 2 раза в месяц: до 20 и до 5 числа следующего месяца.

5.9. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

VI. Обеспечение занятости работников.

6.1. Все вопросы, связанные с изменением организации, реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем.

6.2. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

6.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

6.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

VII. Условия работы, охрана и безопасность труда.

7.1. В Шовгеновской МЦБС действует комиссия по охране труда. Работодатель признает своей обязанностью обеспечивать безопасные условия труда в соответствии с требованиями нормативных документов по охране труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия.

7.2. Для реализации этих задач Работодатель и Профком договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению условий труда.

VIII. Работодатель обязуется:

8.1. Пополнять медикаментами аптечку по мере расходования в ней средств;

8.2. проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников;

8.3. совместно с комиссией по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Шовгеновской МЦБС и выполнением соглашения по охране труда;

8.4. постоянно осуществлять эффективные меры по созданию нормальных санитарно - гигиенических условий работы:

-проводить необходимый ремонт производственных помещений в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, техники безопасности;

-обеспечивать в них нормальный световой, температурный и воздушный режим;

-обеспечивать работников первичными средствами пожаротушения.

Работодатель систематически проводит инструктаж работников по технике безопасности, противопожарной безопасности и другими правилами охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

IX. Работники обязуются:

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности;

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью работников и посетителей.

- на получение информации от администрации об условиях и охране труда на рабочих местах.

X. Социальные льготы и гарантии.

10.1.Работодатель осуществляет обязательное медицинское страхование работников, в порядке, установленном ФЗ (ст. 22 ТК РФ).

10.2. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством.

10.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам из средств экономии фонда оплаты труда и от предпринимательской деятельности.

10.4. Работникам предоставляются выходные дни с сохранением заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня (подряд);
- участие в свадьбе детей – 3 дня;
- для сопровождения детей начальных классов в школу в первый день учебного года – 1 день;
- родителям, имеющим выпускников, для участия в последнем звонке – 1 день;
- для празднования юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет) – 1 день;
- для участия в похоронах близких родственников (муж, жена, дети, родители) – 3 дня;
- при выезде на консультацию и обследование в областную больницу – 4 дня в год, на основании направления от медицинского учреждения.

10.5. Работодатель организует торжественное вручение подарков при чествовании работников с юбилеями трудовой деятельности в культурно - досуговых учреждениях (10, 15, 20, 25, 30 лет и далее); в Общероссийский День работника культуры при наличии средств из экономии фонда оплаты труда и от предпринимательской деятельности.

10.6. К Новому году, 8 марта, 23 февраля, Общероссийскому Дню работника культуры, для работников проводить культурно-массовые мероприятия и поощрять работников. Работодатель поощряет работников, добросовестно

исполняющих обязанности (объявляет благодарность, награждает ценным подарком, почетной грамотой). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным, региональным и муниципальным наградам.

10.7. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками осуществлять в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.8. В соответствии с ч.2 ст.9 ФЗ от 24.07.2009 № 212-ФЗ при оплате организацией расходов на командировки работников не подлежат обложению страховыми взносами: суточные, фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы на проезд до места назначения и обратно, проживание в командировке.

10.9. Работодатель обеспечивает ознакомление работников с коллективным договором в 7 - дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.10 . Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. С отчетом выступают первые лица всех сторон, подписавшие Коллективный договор на собрании работников, проводимом ежегодно.

10.11. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

10.12. В случае, если условия хозяйственной деятельности Шовгеновской МЦБС ухудшаются, по взаимному согласию сторон действие ряда его

положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения.

10.13. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

10.14. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания.

10.15. Стороны договорились, что ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора лиц, представляющих Работодателя и Профком, будет рассматриваться в соответствии со ст. 55 ТК РФ об административных нарушениях в установленном порядке.

10.16. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

Положение прошито и пронумеровано

В деле находится 16 листов

Директор ШМЦБС


З.С. Хамичева.

« 09 » 07 2022г.



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Министерство труда и
социального развития
Республики Адыгея



Адыгэ Республикэм
ЮфшэнымкIэ ыкIи социальнэ
хэхьоныгъэмкIэ и Министерств

Филиал №5 по Шовгеновскому
району государственного казенного
учреждения Республики Адыгея
«Центр труда и социальной защиты
населения»

Филиалэу №5 Шэуджэн
районымкIэ Адыгэ Республикэм
икъэралыгъо казеннэ
учреждениеу «ЮфшэнымкIэ
ыкIи цыфхэр социальнэу
къэухьумэгъэнхэмкIэ Гушчэр»

385440, Республика Адыгея, Шовгеновский район, а. Хакуринохабль,
ул. Краснооктябрьская, 129, тел.: (887773) 9-25-08, csz_adygheya_f5@mail.ru
ОКПО 33775650, ОГРН 1180105002824, ИНН 0105080363, КПП 010143002

№ 934 от 07.07. 2022г.

*Директор МБУК
МО Шовгеновский р-н
"ШМЗБС"
Комментарий З.С.*

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации Соглашения (коллективного договора)

Филиал № 5 по Шовгеновскому району ГКУ РА «Центр труда и социальной
защиты населения» сообщает, что коллективный договор
(полное наименование соглашения, коллективного договора)

МБУК МО Шовгеновский р-н "Шовгеновский межпоселенский
центральный комитет в сфере трудовых отношений"
Зарегистрирован (о) 07.07. 2022г.

Регистрационный номер 002.

Условия соглашения (коллективного договора), ухудшающие положение
работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными
правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Директор



А.З.Дзыбов