

Представитель работодателя:
Директор Муниципального
бюджетного учреждения
«Централизованная
библиотечная система г.
Мценска»

 О. А. Приймак



Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
учреждения
«Централизованная библиотечная
система г. Мценска»

 Е. В. Карнюхина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Муниципальным бюджетным учреждением
«Централизованная библиотечная система г. Мценска» и профсоюзным комитетом
работников Муниципальным бюджетным учреждением
«Централизованная библиотечная система г. Мценска»
на 2026- 2028 годы



*и. о. председателя в сфере
трудовых отношений
Централизованной ЦБС*

Утвержден
на общем собрании
трудового коллектива ЦБС
«04» декабря 2025 года
Протокол №1

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ЦБС и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы организации.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен между Муниципальным бюджетным учреждением «Централизованная библиотечная система г. Мценска» (далее по тексту Работодатель) в лице директора Приймак Ольги Анатольевны и профсоюзным комитетом библиотечных работников Муниципальным бюджетным учреждением «Централизованная библиотечная система г. Мценска» в лице Карнюхиной Екатерины Викторовны (далее по тексту - Профком).

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с содержанием Коллективного договора.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ.

1.6. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется в организации.

2. Предмет Договора

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, определенным сторонами.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц через банковские карточки 1 и 15 числа каждого месяца.

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

3.3. В связи с введением отраслевой системы оплаты труда работников культуры Работодатель обязуется выплачивать заработную плату на основе проведенной аттестации работников МБУ ЦБС и согласно штатному расписанию.

3.4. Размер выплат стимулирующего характера работникам МБУ ЦБС устанавливается к должностным окладам (тарифным ставкам) в процентах или абсолютных размерах.

3.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы - 15 %

Выплаты за качество выполняемых работ - 5 %

Премии - 100 и более %

Поощрительные выплаты - 10 %

3.6. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера МБУ ЦБС устанавливаются в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников учреждений культуры, утвержденный локальным нормативным актом МБУ ЦБС с учетом мнения выборного профсоюзного комитета работников МБУ ЦБС ,

в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений культуры, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МБУ ЦБС на оплату труда.

3.7. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

3.7.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам МБУ ЦБС ежемесячно, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7.2. Премирование работников МБУ ЦБС производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

3.8. Премирование работников МБУ ЦБС осуществляется с учетом следующих показателей:

3.8.1. Выполнение и перевыполнение плановых и нормативных показателей уставной деятельности МБУ ЦБС;

3.8.2. Соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ и оказанию услуг.

3.8.3. Соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

3.8.4. Качественное предоставление платных услуг населению;

3.8.5. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУ ЦБС;

3.8.6. Проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3.8.7. Осуществление методических и координационных функций;

3.8.8. Участие в выполнении важных работ, ответственных мероприятиях, а также организации и выполнении мероприятий, направленных на повышение авторитета МБУ ЦБС;

3.8.9. Обеспечение безаварийного, безотказного и бесперебойного процесса исполнения основной деятельности МБУ ЦБС;

3.8.10. Своевременность и полнота подготовки отчетности.

3.9. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

3.9.1. Выплаты по итогам работы учреждения за 1 месяц, 3 месяца, 9 месяцев, 1 год.

3.9.2. Выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;

3.9.3. Поощрительные выплаты.

3.10. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются работникам учреждения в соответствии с локальным актом МБУ ЦБС с учетом мнения выборного профсоюзного комитета работников МБУ ЦБС, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений культуры, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МБУ ЦБС на оплату труда.

3.11. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

3.12. Материальная помощь выплачивается:

3.12.1. В связи с основными юбилейными датами, бракосочетанием в размере должностного оклада;

3.12.2. В связи с выходом на заслуженный отдых в размере должностного оклада;

3.12.3. В случае смерти близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры в размере должностного оклада.

3.12.4. В связи с болезнью работника или члена его семьи, хищением имущества, пожаром, стихийным бедствием в размере должностного оклада.

3.12.5. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств у Работника.

3.13. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работниками документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

3.14. Материальная помощь выплачивается из собственных средств Работодателя на основании приказа (распоряжения) руководства Работодателя по личному заявлению Работников.

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 профкому не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.
- 4.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников МБУ ЦБС может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профком информацию о возможном массовом увольнении.
- 4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, с целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни; приостанавливает найм новых работников.

5. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. В МБУ ЦБС установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.
- 5.2. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.
- 5.3. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 5.4. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет - 1 день за каждые 5 лет непрерывного библиотечного стажа.
- 5.5. Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск из бюджета МБУ ЦБС в случаях:
 - 5.5.1. Рождения ребенка - день выписки жены из роддома;
 - 5.5.2. Смерти члена семьи - 3 дня;
 - 5.5.3. Заключения брака - 3 дня;
 - 5.5.4. Работник имеет детей-учащихся 1 класса, предоставляется оплачиваемый день отдыха в первый день учебного года;
 - 5.5.5. Юбилейной даты рождения работника - 1 день.
- 5.6. Отпуск без сохранения заработной платы работнику предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.
- 5.7. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.
- 5.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

6. Охрана труда

- 6.1 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:
 - 6.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
 - 6.1.2. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.
 - 6.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.
 - 6.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
 - 6.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.
- 6.2 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными

нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- 6.2.1. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- 6.2.2. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- 6.2.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования (за счет организации) (Приложение №3).

7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Стороны, основываясь на законодательстве РФ, основных принципах социального партнерства и положениях статей раздела ТК РФ, считают одной из наиболее приоритетных задач решение социальных вопросов и выработку мер, направленных на достижение высокого уровня социального развития коллектива.

7.7. Работодатель обязуется:

- 7.7.1. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 7.7.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- 7.7.3. вести персонифицированный учет на вновь принятых работников в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;
- 7.7.4. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.8. Стороны пришли к соглашению, что будут представлять работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, особо отличившихся работников к награждению Почетными грамотами, к присвоению областных и российских почетных званий.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

- 8.7. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.
- 8.8. Предоставлять в установленном законодательством порядке профкому информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.
- 8.9. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.
- 8.10. Профком обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда.
- 8.11. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами для участия в работе их выборных органов, выполнения профсоюзных обязанностей с полным сохранением заработной платы.

9. Заключительные положения

- 9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором,

работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписание его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать профком о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

9.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.9. Коллективный договор заключен сроком на три года и действует с момента его принятия.