

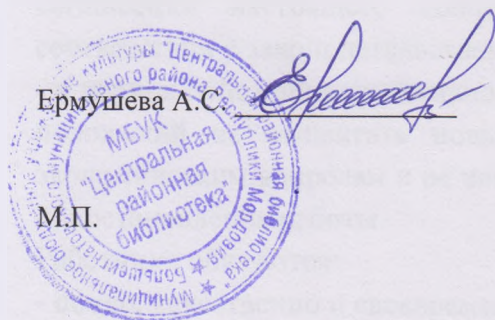
# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Центральная районная библиотека»  
Большеигнатовского муниципального района  
Республики Мордовия

Утвержден на общем собрании  
трудового коллектива  
МБУК «Центральная районная библиотека»  
25.12.2023 г.

От работодателя:

Директор МБУК «Центральная  
районная библиотека»



От работников:

председатель профкома работников  
Большеигнатовского муниципального  
района Республики Мордовия

Звонцова Л.А.

A handwritten signature in blue ink, corresponding to the name L.A. Zvonцова, is written over a horizontal line.

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия.

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель – Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Центральная районная библиотека» Большеигнатовского муниципального района Республики Мордовия (сокращенное наименование – МБУК «Центральная районная библиотека») в лице директора, именуемого далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные, в лице председателя районной профсоюзной организации работников культуры Большеигнатовского района Республики Мордовия Звонцовой Л.А.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положения работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию и его безопасность;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения культуры присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения культуры, независимо от их должности, членства в профсоюз, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок 3 года.

1.8. 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.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективном договоре подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

1.9. Трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников, не должны противоречить положениям действующего законодательства.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

## II. Оплата труда

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда работников МБУК «Центральная районная библиотека» и «Положения о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБУК «Центральная районная библиотека».

2.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. Отдельным работникам устанавливаются % надбавки к основному окладу за расширение зоны обслуживания, за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, за ненормированный рабочий день. Размеры надбавок определяются Работодателем в пределах выделенного организации фонда оплаты труда.

2.4. Из фонда оплаты труда, в той его части, которая остается после обязательных выплат работникам библиотеки может быть оказана материальная помощь. Разовая материальная помощь библиотечным работникам и руководителю МБУК «Центральная районная библиотека» выплачивается на основании заявления в связи с юбилейными датами, по состоянию здоровья, в случае смерти близкого родственника и прочее в размере, определяемом руководителем в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.5. Работникам, проходящим обучение. Переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований.

2.6. Работнику по его заявлению может быть выдан внеплановый аванс в счет заработной платы в размере не более базового должностного оклада.



### **III. Трудовой договор**

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в 2-х экземплярах по одному для каждой стороны.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы.

В случае существенных изменений условий труда стороны вносят дополнения в трудовой договор, либо заключают новый, в случае несогласия трудовой договор прекращается по п.7 ст. 77 ТК РФ.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем и Профкомом.

3.4. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

3.5. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущение в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой производственной дисциплины.

3.6. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профкома, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

### **IV. Вопросы занятости**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.

4.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.3. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

4.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

### **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Режим рабочего времени в организации (МБУК «Центральная районная библиотека») определяется правилами внутреннего распорядка, утвержденными администрацией МБУК «Центральная районная библиотека», согласованные с Профкомом.

5.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается в 40 часов в неделю. Возможно, установление меньшей нормальной продолжительности рабочего времени (для женщин, работающих в сельской местности установлена 36-часовая рабочая неделя (с 01.01.1991 года). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы)).

5.3. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: Суббота-выходной день для всех работников центральной районной библиотеки. На работу в

воскресенье работники центральной библиотеки выходят на 4 часа по графику. Работа в выходной день оплачивается работнику в двойном размере.

В детской библиотеке выходные дни-суббота и воскресенье.

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

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;
- донорам-2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года;
- работникам, совмещающим работу с учебой-3 дня в месяц;
- всем работникам для прохождения медицинских обследований-1 день в год;
- женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению выходной день в месяц без сохранения заработной платы;
- женщинам, имеющим детей до семи лет-1 день в месяц, без сохранения заработной платы по их письменному заявлению.

5.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так при шестидневной рабочей неделе на один час для всех работников.

5.6. Перерыв для отдыха и питания предоставляется всем работникам на 1 час.

5.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 28 календарных дней.

Дополнительно оплачиваемые дни к ежегодному отпуску предоставляются библиотечным работникам

- 1 календарный день – имеющим стаж работы в библиотеке свыше 5 лет;
- 2 календарных дня при стаже работы 10 лет;
- 3 календарных дня при стаже свыше 15 лет;
- 4 календарных дня при стаже свыше 20 лет;
- библиотечным работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми) – 1 день;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет): за 1 ребенка – 2 календарных дня, 2-х детей – 4 календарных дня, 3-х и более – 6 календарных дней;
- за высокий профессионализм, по результатам работы – 2 календарных дня;
- всем работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.8. Работникам, совершившим прогул без уважительной причины (в том числе отсутствовавших на работе без уважительной причины более 3-х часов в течение рабочего дня, непрерывно или суммарно) ежегодный оплачиваемый отпуск уменьшается на число дней прогула. При этом продолжительность отпуска не может быть менее 28 календарных дней.

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом. Работодатель обязуется до 5 января довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

5.10. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей



продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.11. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работников – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;
- для ликвидации аварий в доме – 2 дня.

5.12. Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 1 недели в году.

5.13. Отпуск без сохранения заработной платы могут получить:

- отцы в период пребывания жены в родильном доме от 1 до 2 недель;
- родители первоклассников – 1 неделю;
- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в ВУЗы до 1 недели.

## **VII. Охрана труда здоровья**

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые, безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте.

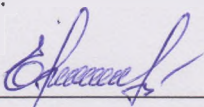
6.3. работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

## **VII. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законом Российской Федерации, Законом Республики Мордовия «О социальном партнерстве».

7.2. Профсоюзная организация работников культуры представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых отношений, коллективных прав и интересов работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.

7.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и ее органов, реализации законных прав работников.

От работодателя \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ А.С. Ермушева

От работников \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ Л.А. Звонцова