

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система»
Бирюльского района**

Раздел 1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - закон о профсоюзах), Законом Красноярского края от 31.03.2010г № 12-5724 «О социальном партнерстве» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система» Бирюльского района (далее- учреждение) между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Централизованная библиотечная система» Бирюльского района, в лице представителя, директора **Донцовой Нины Михайловны**, действующей на основании Устава учреждения, с одной стороны, и работники учреждения, представляемые МБУК «ЦБС» в лице **Козиной Юлии Олеговны**, действующего на основании Положения, именуемый далее **«Представитель работников»**, с другой стороны, совместно именуемые - «Стороны»

1.3. Предметом коллективного договора (далее – договор) является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, правовыми актами органов местного самоуправления положения об условиях труда, в том числе его оплаты, занятости, условиях высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другие вопросы, определенные Сторонами.

1.4. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Во исполнение настоящего договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (положение об оплате труда работников учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, должностные инструкции и т.п.) по согласованию с Представителем работников.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников учреждения по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевыми соглашениями, заключенными на всех уровнях, настоящим договором.

Трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения регулируется нормами ТК РФ.

2.3. Права и обязанности работника и работодателя устанавливаются трудовым законодательством РФ и Красноярского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, соглашениями, настоящим договором, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

2.4. Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается:

лицам, уволенным с работы по любым основаниям, кроме совершения виновных действий, возвратившимся в учреждение на вакантные должности в течение одного года со дня увольнения;

лицам пенсионного и предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста для назначения трудовой пенсии)

2.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. В случае реорганизации учреждения, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, изменения типа учреждения, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшений условий труда, не менее чем за три месяца работодатель направляет Представителю работников соответствующее уведомление, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, и возможное расторжение трудовых договоров с работниками работодатель обязан также представить Представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы – графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.7. Помимо случаев, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в случае сокращения численности или штата работников учреждения имеют:

одинокие матери, воспитывающие ребенка до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, воспитывающие указанных детей без матери;

лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста для назначения трудовой пенсии) и проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

2.8. В случае ликвидации учреждения или сокращения численности или штата работников по заявлению работника, предупрежденного о предстоящем увольнении, работодатель предоставляет высвобождаемому работнику на основании его письменного заявления время для поиска новой работы с сохранением заработной платы (не менее 4 часов в неделю)

2.9. При увольнении работника по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ и невозможности перевода с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, работодатель предлагает вакансии в других местностях в случае письменного обращения об этом работника.

2.10. Лица, уволенные по сокращению численности или штата, в течение года со дня увольнения имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.11. В случае создания автономного учреждения путем изменения типа учреждения в состав наблюдательного совета включается Представитель работников.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Режим рабочего времени и время отдыха в учреждении, в частности продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с Представителем работников.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к настоящему договору и его неотъемлемой частью (Приложение № 1)

3.2. Работодатель предоставляет работникам:

ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с законом РФ от 10.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях»

3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Представителем работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.4. Перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней, осуществляемый Правительством РФ, обязателен для Работодателя.

Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходные дни на другие дни.

3.5. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Раздел 4. Оплата труда.

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании положения о новой системе оплаты труда работников учреждения (далее – Положение), принятого в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления:

Положение с приложением к нему утверждается Работодателем по соглашению с Представителем работников, является неотъемлемой частью договора и приложением к нему (Приложение № 2)

Положение размещается в доступном для работников месте.

4.2. Новая система оплаты труда работников учреждения (далее – новая система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

4.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в трудовом договоре работника руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных правовыми актами органов местного самоуправления.

4.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы:

- по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (библиотекарь, библиограф) 2848 рублей

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (зав. отделом, гл.библиотекарь, гл.библиограф, зав. филиалом, редактор, методист) 3839 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (директор, зам. директора) 5012 рублей

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

3 квалификационный уровень (художник-оформитель) 2706.0 руб
2 квалификационный уровень (технические работники) 2462.0 руб

- по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.08г № 248н «Об утверждении ...

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих третьего уровня:»
4 квалификационный уровень (системный администратор) 3571.0 руб

- по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:
- реставратор архивных и библиотечных материалов 3260.0

4.5 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, вышеуказанными правовыми актами органов местного самоуправления.

Виды и размеры компенсационных выплат указываются в трудовом договоре каждого характера

4.6. Работникам учреждения предоставляются следующие выплаты стимулирующего характера:

- Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.
- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за качество выполняемых работ

Персональные выплаты:

- за квалификационную категорию;
- за опыт работы;
- за сложность, напряженность и особый режим работы;
- за работу в сельской местности;
- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
- в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;
- в целях обеспечения региональной выплаты

Выплаты по итогам работы:

4.7. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

- руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальным работникам, занятym в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения;

В учреждении может быть создан коллегиальный орган (комиссия, рабочая группа) по оценке результативности и качества труда работников учреждения, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

В состав коллегиального органа включается представитель работников учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника, установленных в приложениях к Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат:

- за условия работы в сельской местности ;
- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
- в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, обеспечения региональной выплаты;

4.9. Заработка плата выплачивается дважды в месяц 16 и 03 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковские карты работников;

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.10. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.11. Работникам учреждения по решению руководителя оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи с смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет)

Единовременная материальная помощь не является заработной платой. Ее размер не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

4.12. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативными актами содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления;

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами РФ по охране труда;
- комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочем местах, средствах индивидуальной защиты;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИЯ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1 Исходя из финансовых возможностей работодатель по согласованию с Представителем работников может устанавливать гарантии и компенсации, более благоприятные чем предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2 Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от работы в связи с его отказом от временного перевода или отсутствием соответствующей работы у работодателя, сохраняется средняя заработка плата в течение четырех месяцев (ст. 73 ч. 2 ТК РФ).

6.3 Работнику, совмещающему работу с обучением в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального образования, не имеющим государственной аккредитации, гарантия и компенсации, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ, предоставляются в полном объеме.

6.4 Работодатель обязуется не допускать случаев направления работников учреждения в командировке без возмещения им командировочных расходов.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

7.1 Права и гарантии деятельности Председателя работников определяются ТК РФ, законом о профсоюзах, иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края, Уставом Российского профессионального союза работников культуры, соглашениями и настоящим договором.

7.2 Работодатель обязуется:

- Безвозмездно предоставить Председателю работников оборудование, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также средства связи, необходимые нормативные правовые документы;
- предоставлять Представителю работников информацию о деятельности работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора;
- согласовать локальные нормативные акты или Представителем работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;
- освобождать от работы с сохранением среднего заработка Представителя работников на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзов съездов, конференций , а также для участия в выборных органах профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, проводимых на локальном, территориальном и краевом уровнях;
- представлять Представителю работников возможность беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в учреждении, получить информацию и соответствующие документы о состоянии условий труда, а также иных документов, необходимых для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, локальных актов;
- обеспечивать участие представителя работников в рабочих группах и комиссиях, образованных в учреждении, а также включает представителя Профкома или Представителя работников в состав коллегиальных органов и аттестационной комиссии;
- осуществлять представительство и защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов профсоюза или представителя работников, в том числе в судебных и иных государственных органах;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, и локальных нормативных актов;
- участвовать в разработке локальных нормативных актов и их согласовании;
- базовых окладов, минимальных ставок заработной платы работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда;
- при разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур;
- оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь представителям работников;

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1 Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 1 июля 2012 г.

8.2. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается Сторонами на срок более трех лет.

8.3. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен Работодателем и Представителем работников до сведения работника в течение 10 дней после его подписания путем ознакомления работника под роспись и размещения его в доступном для всех работников месте.

Стороны обязуются разъяснить работникам положения настоящего договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.5. Контроль за выполнением договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.6. За исполнение настоящего договора и нарушение его условий, стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней после подписания.

8.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим договором и приложениями к нему.

От работодателя:

Директор МБУК «ЦБС»
Бирюльского района



Н.М.Донцова

От работников:

 Ю.О.Козина