

тективном  
, прошито  
) листов.  
УК «МБС»  
ого района  
ой области  
.П. Дулиш


# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческая библиотечная система»  
Тевризского муниципального района Омской области (БУК «МБС»)

На период с «01» октября 2024 года по «30» сентября 2027 года

Одобен на общем собрании работников  
Бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческая библиотечная система»  
Тевризского муниципального района  
Омской области  
«01» октября 2024 г.

Представитель работодателя  
Директор бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческая библиотечная система»  
Тевризского муниципального района  
Омской области

  
О.П. Дулиш  
(инициалы, фамилия)

«01» октября 2024 г.

Представитель работников –  
Председатель профсоюзной организации  
работников культуры Тевризского района


Омской области  
Райком союза  
работников  
культуры  
В.А. Кириенко  
(инициалы, фамилия)

«01» октября 2024 г.

Межрайонное управление Министерства  
труда и социального развития Омской области № 6

Коллективный договор  
зарегистрирован

№ 1 от октября 2024  
№ 41

  
Инициалы  
Фамилия И.В.  
Ф.И.О.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая**  
**библиотечная система» Тевризского муниципального района**  
**Омской области**

на 2024 - 2027 годы

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем - бюджетным учреждением культуры «Межпоселенческая библиотечная система» Тевризского муниципального района Омской области (далее - Учреждение) в лице директора Дулиш Ольги Петровны и работниками в лице председателя профсоюзной организации работников культуры Кириенко Валентины Александровны.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работникам, а также созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учётом финансово-экономического положения работодателя.

1.4. Профсоюзная организация, действующая на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию работников культуры единственным полномочным представителем Работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.6. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию работодателя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% от начисленной заработной платы.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны либо одобрения их собранием работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, Отраслевым, региональным и территориальными соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.9. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзом.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами.

1.13. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

## **Раздел 2. Трудовой договор и обеспечение занятости**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключённым в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров и согласовываются с профсоюзом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут

ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором.

## **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределённый срок (соответственно заявлению работника), на определённый срок трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ;

2.2.2 оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учётом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ);

2.2.3 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определённых сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-76 ТК РФ);

2.2.4 сообщать в письменной форме профсоюзной организации, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению (оптимизации) численности или штата работников организации, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не менее чем за три месяца.

2.2.5 представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.2.6 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе в дополнении ст.179 ТК РФ имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) инвалиды боевых действий по защите Отечества.

2.2.7 расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, возможно только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть

сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст. 77 ТК РФ.

В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право, в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профсоюзом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п.2 части первой ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.8 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

2.2.9 содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

2.2.10 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- а) беременные женщины;
- б) женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3 лет;
- в) одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;
- г) работники, воспитывающие без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- д) единственный кормилец ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

е) единственный кормилец ребенка в возрасте до 3 лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает;

ж) работники, находящиеся на больничном или в отпуске на день увольнения (в этом случае нужно перенести дату увольнения);

з) несовершеннолетние лица без согласования госинспекции по труду;

и) работающие инвалиды.

2.2.11. Обеспечивать своевременную выплату месячной заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим нормы труда, в размере не ниже установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате.

Размер минимальной заработной платы в Омской области, установленный Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Омской области, не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда.

2.2.12. Определять порядок индексации заработной платы. Обеспечивать ежегодный рост заработной платы в организациях.

2.2.13. Предоставлять по запросам Правительства и профсоюзов аналитические и статистические документы по вопросам организации и оплаты труда, соблюдения трудового законодательства работодателями Омской области.

2.2.14. Выплачивать выходное пособие при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя.

2.2.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работникам, известившим работодателя в письменной форме о приостановке работы, оплачивать время приостановки (весь период до выплаты задержанной суммы) в размере не менее средней заработной платы с выплатой денежной компенсации за задержку.

### **2.3. Профсоюзная организация обязуется:**

2.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.2 обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.3.3 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

2.3.4 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **Раздел 3. Заработная плата, доходы и уровень жизни**

В целях повышения уровня жизни населения, снижения бедности и социального неравенства стороны принимают следующие обязательства.

Стороны обязуются:

3.1. Создавать условия для роста заработной платы работников учреждения не менее чем на 5 процентов ежегодно.

Повышение реального содержания заработной платы производить путем индексации тарифных ставок, окладов всем работникам учреждения в едином размере.

3.2. Не реже двух раз в год информировать трудовые коллективы на общих собраниях (конференциях) о социально-экономическом положении в Омской области, о результатах финансово-хозяйственной деятельности в учреждении, о выполнении коллективных договоров, принимаемых мерах по повышению заработной платы и решению социальных вопросов.

3.3. Рассматривать на заседаниях комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, вопросы уровня и своевременности выплаты заработной платы работодателем, полноты и своевременности перечисления страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование, профсоюзных взносов.

3.4. Проводить регулярные мероприятия по выявлению и недопущению фактов выплаты "теневой" заработной платы работодателем.

3.5. Принимать меры, направленные на:

- ликвидацию имеющейся задолженности по заработной плате, и обеспечивать своевременную выплату заработной платы работникам;

- обеспечение получения работниками заработной платы своевременно и в полном объеме, включая случаи временного выполнения трудовых функций вне стационарного рабочего места;

- обеспечение предоставления работникам социально-трудовых прав и гарантий, в том числе на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в ходе проведения процедур по изменению организационно-правовой формы организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), приватизации, перепрофилирования, в случае несостоятельности, банкротства, а также в случаях прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

- обеспечение прав работников самостоятельно выбирать кредитную организацию для перечисления работодателями заработной платы.

3.6. Обеспечивать дифференциацию заработной платы работников с учетом уровня их подготовки и квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

3.7. Направлять на гарантированную часть заработной платы (выплаты по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, постоянные надбавки и др.) работников учреждений культуры, искусства и кинематографии не менее 55 процентов фонда оплаты труда организации;

3.8. При формировании фонда оплаты труда обеспечивать реализацию закрепленных в коллективном договоре повышенных обязательств работодателей по выплате заработной платы, социальных гарантий и компенсаций.

## **Раздел 4. Рабочее время**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации составляет 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин, для работников, являющихся инвалидами I и II групп – 35 часов в неделю.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и графиками работы, утвержденными работодателем по согласованию с выборным органом профсоюзной организации, указанными в трудовом договоре.

4.3. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст. 99 ТК РФ только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом. (Приложение № 2)

4.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзной организацией и по письменному распоряжению (приказу) работодателя. Работа в выходной или праздничный день оплачивается в 2-х кратном размере или компенсируется днем отдыха.

## **Раздел 5. Время отдыха**

5.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, для работающих инвалидов продолжительность ежегодного основного отпуска составляет – 30 календарных дней.

5.3. В соответствии ст. 116 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- а) за ненормированный рабочий день (Приложение № 2);
- б) Работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» - 2 дня;
- в) работникам, имеющим стаж работы в организациях и учреждениях в сфере культуры более 5 лет – 1 день, 10 лет – 2 дня, 15 лет – 3 дня, 20 лет – 4 дня, 25 лет и более – 5 дней (при наличии фонда оплаты труда).

5.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем, на основании письменного заявления работника в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

5.6. Работникам, предоставляются дополнительные выходные дни в количестве 2 (двух) календарных дней с сохранением средней заработной платы для посадки и уборки урожая

#### **5.7. Профсоюзная организация обязуется:**

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части предоставления времени отдыха;

б) представлять работодателю своё мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей и иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **Раздел 6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается и не может быть меньше минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением.

6.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда работников бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотечная система», которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №3).

Размеры оплаты труда руководителя, его заместителя, заведующих филиалов и специалистов определяются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников этих выплат. (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007г. №922 (ред. от 10.12.2016г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

6.4. Труд работников оплачивается согласно Положения об оплате труда БУК «Межпоселенческая библиотечная система».

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры доплат за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзом.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

**Работодатель обязуется:**

а) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

б) производить индексацию заработной платы не менее чем на величину фактического роста индекса потребительских цен в Омской области исходя из официальных данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Омской области, но не реже одного раза в год.

в) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы за первую половину месяца в размере, пропорциональном количеству дней, отработанных работником в первой половине расчетного месяца, производится 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца пропорционально отработанному времени – 30 числа текущего месяца (окончательный расчет за месяц). В феврале 15 числа и 28 числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

г) извещать в письменной форме 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.

д) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в

соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

6.6. Заработная плата руководителю и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из **фактически** начисленной работнику заработной платы и **фактически** отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохраняется заработная плата.

## **Раздел 7. Охрана труда**

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Проводит СОУТ – специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам СОУТ рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

7.3. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда в организации.

7.4. Осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

## **Раздел 8. Социальные гарантии и льготы Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1 соблюдать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

8.1.2 своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством;

8.1.3 внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

8.1.4. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь в следующих случаях:

- ежегодный оплачиваемый отпуск (при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней) – в размере одного должностного оклада;
- на оздоровление (в связи с длительным лечением) в размере одного должностного оклада;
- утрата работником личного имущества в результате хищения, пожара, стихийного бедствия – 6000,00 (шесть тысяч рублей);
- в связи с рождением ребенка у работника – 6000,00 (шесть тысяч рублей);
- смерти мужа (жены), ребенка (детей), родителей работника, (при предоставлении свидетельства о смерти и подтверждающих родство документов) – 6000,00 руб.;
- разовый характер к определенным событиям (50, 55, 60, 65, 70-летним юбилеям, бракосочетаниям и т.д.) – 5000,00 (пять тысяч) рублей.

При наличии экономии денежных средств материальная помощь может быть оказана семье в связи со смертью самого работника учреждения культуры.

## **Раздел 9. Защита трудовых прав работников**

9.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

9.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

9.3. Профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## **Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзу в деятельности.

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

10.3.1 соблюдать права профсоюзов, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором

10.3.2 не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (*ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

10.3.3 представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню.

10.3.4 безвозмездно предоставлять выборному органу помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.3.5 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.6 Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

## **Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

11.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

11.2.2 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

11.3. Профсоюзная организация, подписавшая коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при

необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

11.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.

11.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

## **Раздел 12 заключительные положения**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года с 01.10.2024 года по 30.09.2027 года.

Коллективный договор вступает в действие с момента подписания и сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

12.3. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

12.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.5. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется в течение пяти дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации, а также знакомить с ним вновь поступающих работников.

## Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
3. Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотечная система» Тевризского муниципального района Омской области.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотечная система» Тевризского муниципального района Омской области.

Представитель работодателя:

Директор



О.П. Душин



Представитель работников:

Председатель профсоюзной организации работников культуры



В.А. Кириенко

