Муниципальное бюджетное учреждение культуры
Централизованная библиотечная система
Улётовского муниципального округа Забайкальского края

Коллективный договор на 2026-2029 год

От работодателя:

Директор МБУК
Улётовская ЦБС

Дорожкова М.И./_____
«08» июня 2026 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
МБУК Улётовская ЦБС
Киреева Н.Ю./_____
«08» июня 2026 г.

Проведена уведомительная регистрация

Администрация Улётовского муниципального округа Забайкальского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«29» 09 2026 г.
Регистрационный № 2
Подпись _____ Канова К.А.

Оглавление

1. Общие положения.....3
2. Стороны договора.....4
3. Предмет коллективного договора.....5
4. Срок и сфера действия Коллективного договора.....5
5. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.....5
6. Трудовой договор. Обеспечение занятости.....10
7. Рабочее время и время отдыха.....12
8. Оплата и нормирование труда.....17
9. Организация оплаты труда, применение форм стимулирования.....17
10.Охрана труда и здоровья.....21
11. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....23
12.Социальная защита молодежи.....24
13.Обязательства сторон в области социального партнерства, гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.....25
14.Контроль за выполнением коллективного договора.....27
15.Заключительные положения.....28
Приложения к коллективному договору.....

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры Централизованная библиотечная система Улётовского муниципального округа Забайкальского края (сокращенное/далее – МБУК Улётовская ЦБС) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"), Соглашением между Министерством культуры Забайкальского края и Забайкальской краевой организацией профсоюза работников культуры «О взаимных обязательствах по обеспечению социально-экономических и трудовых прав работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, образования» на 2021-2024 г. и пролонгированный до 01.04.2027 г. **(Приложение №1)**, Уставом МБУК Улётовская ЦБС, нормативно-правовыми актами по оплате труда, аттестации работников и другими актами с целью определения взаимных обязательств работника и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных прав работников и установлению дополнительно трудовых, социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию нормальных условий труда.

1.2. Профсоюзный комитет первичной организации является полномочным представительным органом работников МБУК Улётовская ЦБС, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.3. Работодатель признает профсоюзную организацию МБУК Улётовская ЦБС в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с законодательством РФ.

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и принимают их совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.

1.5. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими.

1.6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетентности в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором под роспись работников организации, а также лиц при приеме на работу, обеспечивать гласность выполнения сторонами обязательств по настоящему коллективному договору путем проведения собраний (конференций) трудового коллектива.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

2. Стороны договора

2.1. Сторонами настоящего договора являются работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя и работники в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя.

2.2. Взаимоотношения сторон строятся на принципах социального партнёрства.

2.3. Первичная профсоюзная организация выступает в качестве полномочных представителей работников учреждения:

- при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений;
- при ведении переговоров по защите профессиональных социально-трудовых прав;
- по вопросам оплаты труда (размеров базовых и должностных окладов, стимулирующих выплат, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма;
- по вопросам аттестации и тарификации;
- по вопросам условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллектива и отдельных работников.

2.4. Стороны договорились, что работники, являющиеся членами профсоюза, для обеспечения реализации Коллективного договора в части социальных льгот и в соответствии с принципом социальной справедливости по личному заявлению могут уплачивать ежемесячно солидарный взнос на счет своей профсоюзной организации в размере 1 % от заработной платы. **В противном случае работник не может рассматриваться как участник договорного процесса, и он решает вопросы льгот и социальной защиты индивидуально с работодателем.**

3. Предмет коллективного договора

3.1. 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.

3.2. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров и делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов.

4. Срок и сфера действия Коллективного договора

4.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами . Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

4.2. Коллективный договор в течении семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от фактора уведомительной регистрации и действует в течении срока до принятия нового коллективного договора.

4.3. В случаях реорганизации, изменения наименования, смены формы собственности, ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в соответствии со ст. 43 ТК РФ.

5. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

5.1. Обязательства сторон по вопросам социально-трудовых отношений, гарантий занятости

5.1.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов**, стороны обязуются:**

5.1.2. Содействовать соблюдению в учреждении культуры трудового законодательства Российской Федерации.

5.1.3. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

5.1.4. Проводить политику максимального сохранения рабочих мест. Избегать сокращения особо нуждающихся в социальной защите категорий работников.

5.1.5. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное трудовым законодательством

Российской Федерации, Соглашением между Министерством культуры Забайкальского края и Забайкальской краевой организацией профсоюза работников культуры «О взаимных обязательствах по обеспечению социально-экономических и трудовых прав работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, образования» на 2021 - 2024 г ., пролонгированный до 01.04.2027 г. (приложение 1) и данным Коллективным договором.

5.1.6. Готовить предложения по переподготовке кадров, высвобождаемых работников учреждений с целью их дальнейшего использования в сфере культуры и искусства.

5.1.7. Предусматривать предоставление **преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности штатов** наряду с работниками, указанными в статье 179 Трудового кодекса РФ, следующим лицам:

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии по возрасту), проработавшим в сфере культуры не менее 10 лет;
- работникам, имеющим более длительный стаж работы в данной организации;
- работникам, отмеченным государственными наградами, имеющим почетные звания и награжденным ведомственными знаками отличия за работу в культуре;
- работникам – при наличии детей до 14 лет;
- работникам, являющимся членами семьи, если принято решение о сокращении другого члена семьи;
- работникам, являющимся председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. (в ред. Федеральных законов от

30.06.2006 N 90-ФЗ, от 07.10.2022 N 376-ФЗ) ст. 179, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023, с изм. от 25.04.2026 N 108-ФЗ)

5.2. Работодатель:

5.2.1. Оформляет трудовые отношения с работниками учреждения на основании «эффективного контракта», то есть трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником, в котором уточнены и конкретизированы его трудовая функция (должностные обязанности), условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

5.2.2. Не допускает, чтобы трудовые отношения, которые установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, оформлялись при поступлении на работу как срочные трудовые договоры.

5.2.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель руководствуется действующим законодательством.

5.2.4. Расторжение трудового договора по основаниям сокращения численности или штата работников по инициативе работодателя с работником – членом профсоюза работников культуры, может быть произведено только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа данного учреждения.

5.2.5. Для трудоустройства высвобождаемых работников в связи с сокращением рабочих мест:

- выявляет возможности внутриорганизационных перемещений работников;
- выясняет наличие вакансий в учреждении.

5.2.6. В целях материальной поддержки высвобождаемых работников в связи с сокращением штата, численности, ликвидацией или реорганизацией осуществляет меры их социальной зашиты:

- не допускает увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- обеспечивает возможность предоставления свободного от работы времени, с сохранением заработка (не менее 5 часов в неделю) в пределах фонда оплаты труда по учреждению, лицам, получившим уведомление об увольнении, для поиска нового рабочего места;

5.3. Профсоюз:

5.3.1. Осуществляет представительство, контроль и защиту социально-трудовых прав и гарантий членов профсоюза в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором.

5.3.2. Контролирует соблюдение ст.23 Федерального закона «О библиотечном деле» при принятии решения на муниципальном уровне о реорганизации или ликвидации муниципальной библиотеки, расположенной в сельском поселении, с учетом результатов опроса жителей данного сельского поселения.

5.3.3. Представляет интересы трудового коллектива при осуществлении реструктуризации, реорганизации**,** ликвидации учреждения, и его структурных подразделений, при разрешении трудовых конфликтов и принимает меры по защите законных прав работников.

5.3.4. Вносит на рассмотрение работодателя предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, о создании согласительных комиссий для рассмотрения негативных последствий указанных мероприятий.

5.3.5. Проводит обучение работников учреждения, профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

5.3.6. Контролирует соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

5.3.7. Проводит культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

5.4. Обязательства работников:

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

5.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

5.4.3. Способствовать повышению эффективности деятельности**,** улучшению качества услуг, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег;

5.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

5.4.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение учреждению, его имуществу и финансам;

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

5.4.7. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в библиотеке и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

5.5. Работодатель имеет право:

5.5.1 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

5.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

5.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

5.6. **Профсоюзный комитет имеет право:**

5.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации учреждения (организации);
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором.

5.6.2. Вносить в отраслевые вышестоящие органы соответствующие предложения и участвовать в заседаниях комиссии при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

5.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

5.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

5.7. Работник имеет право на:

5.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

5.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

5.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

5.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

5.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

5.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

5.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

5.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

5.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

5.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

5.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

5.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

5.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6. Трудовой договор. Обеспечение занятости

6.1. Трудовые отношения в организации строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и работодателем в письменной форме, в соответствии с ТК РФ**,** Соглашением между Министерством культуры Забайкальского края и Забайкальской краевой организацией профсоюза работников культуры «О взаимных обязательствах по обеспечению социально-экономических и трудовых прав работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, образования» на 2021-2024 гг., пролонгирован до 01.04.2027 г. Трудовой договор составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

6.2. Работодатель полностью обеспечивает работников обусловленной трудовым договором работой в течение действия трудового договора. Он не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

6.3.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ);

6.3.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

6.3.5. Выполнять условия заключенного трудового договора;

6.3.6. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

6.3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.3.8. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя объёма услуг, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

6.3.9. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п . 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником - **членом профсоюза** по инициативе работодателя может быть произведено **с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК).

6.3.10. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного коллегиального органа (ст. 374 ТК РФ).

6.3.11. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства, сведения, подтверждающие сокращение финансирования.

6.3.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ (ст.376 ТК РФ).

6.3.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

6.3.15. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от работы, а также о направлении работников на переподготовку.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется

6.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

6.4.2 Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

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

6.4.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

6.4.5. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (**Приложение №2**).

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения для женщин в сельской местности составляет 36 часов в неделю, а для мужчин - 40 часов в неделю. Продолжительность рабочей недели,

ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными работодателем (администрацией), с учетом мнения профсоюзного комитета. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. (263. 1ТК РФ). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю. Время перерыва для отдыха, график дежурств работников по учреждению, в выходные, не рабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ (подготовка или проведение мероприятия), где невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха (ст. 95 ТК РФ).

7.3 Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, независимо от количества отработанных часов (Письмо Минтруда РФ от 07.10.2020 №14-2/ООГ-15728). При этом, работа в выходной или праздничный день оплачивается пропорционально отработанному времени, а день отдыха в рабочий день оплачивается в 100% размере).

7.4. В учреждении может применяться сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющимися инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель *обязан* устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится

пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. (ст.91, 93 ТК РФ).

7.5. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет один час в течение рабочего дня.

7.6. Всем работникам организации предоставляется **ежегодный основной** оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 114, 115 ТК);

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

- инвалидам, работающим в учреждении, предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ФЗ от 09.06.2001 г. №74-ФЗ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

(ст.122 ТК РФ).

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК, ст. 372 ТК).

7.7. Работникам предоставляются ежегодные **оплачиваемые дополнительные отпуска:**

- 8 календарных дней согласно статье 14 ФЗ №4520-1 от 10.02.1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», (в ред. ФЗ №122 от 22.08.2004);
- до шести календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119, ст. 101 ТК РФ), согласно Перечня должностей работников с ненормированным рабочим дней (**Приложение 1** к Правилам внутреннего трудового распорядка МБУК Улётовская ЦБС);
- 3 дня - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации;

Дополнительные отпуска суммируются к ежегодно оплачиваемому отпуску продолжительностью 28 календарных дней.

7.8. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14-ти календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

7.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен **отпуск без сохранения заработной платы**, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель **обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск **без сохранения заработной платы:**

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 24.04.2020 N 127-ФЗ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором. (*ст. 128, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023).*
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении

задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;(абзац введен Федеральным законом от 07.04.2025 N 64-ФЗ)

7.10. Работодатель обеспечивает, в пределах фонда оплаты труда, предоставление работникам **дополнительные оплачиваемые** отпуска по следующим основаниям:

- смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня;
- в случаях бракосочетания работника или детей работника – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- родителям, имеющим детей школьного возраста (1-11 классы) - 1 день (1 сентября, выпускной - в 9, 11 кл.);
- одному из родителей, осуществляющему уход за ребенком-инвалидами – 4 оплачиваемых дополнительных дня в месяц.

7.11. Работодатель предоставляет **дополнительные выходные** дни следующим лицам на основании письменного заявления работника в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 263.1 ТК РФ):

- женщинам, работающим в сельской местности – 1 день в месяц **без сохранения заработной платы;**
- на сельскохозяйственные работы - до 10 календарных дней **без сохранения заработной платы.**

7.11. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет без матери предоставлять по их заявлениям ежегодный *дополнительный отпуск без сохранения заработной платы* в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ). Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Профсоюзный комитет обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

- Предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников учреждения.
- Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

8. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились, что:

8.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается и изменяется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами Забайкальского края.

8.2. Системы оплаты труда устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалифицированного справочника работ и профессий рабочих, единого квалифицированного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- систем отраслевого нормирования труда.

9. Организация оплаты труда, применение форм стимулирования

9.1. Система оплаты труда для различных категорий работников производится в соответствии с Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников МБУК Улётовская ЦБС **(Приложение**

№3), принятым с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса РФ, Едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Улётовский район» утвержденного решением Совета муниципального района «Улётовский район» от 10 февраля 2015 года №159 *(с изменениями от 09.08.2024 г. №195 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Улётовский район»),* постановлением администрации Улётовского муниципального округа № 736/н от 11.12.2024 г. «Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края», решением Совета муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края от 16.11.2011 №294 «О введении в муниципальных учреждениях культуры муниципального района «Улётовский район» надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет *(дифференцированно до 30%),* иными нормативно-правовыми актами, касающимися деятельности муниципальных учреждений в сфере культуры. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

9.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются и изменяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами Забайкальского края и органов местного самоуправления.

Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалифицированного справочника работ и профессий рабочих,
- единого квалифицированного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- систем отраслевого нормирования труда.

9.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется за фактически отработанное время, выполненный объем работ, в соответствии с размерами, установленными в Положении о системе оплате и стимулирования труда работников МБУК Улётовская ЦБС.

9.4.Работникам учреждения, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Забайкальского края, производится доплата до минимального размера оплаты труда, действующей на день начисления заработной платы.

9.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ) в Забайкальском крае.

9.6. Оклады, должностные оклады работникам учреждения, работающим в сельской местности и поселках городского типа, повышаются на 25% и образуют новой оклад (должностной оклад) и учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

9.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

9.8. Сроки выплаты заработной платы в учреждении устанавливаются:

- 30-го числа текущего периода - выплата заработной платы за первую половину месяца, отработанного работником;
- 15 числа следующего месяца - выплата, заработной платы за вторую половину отработанного месяца.
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ).

9.9. Оплата ежегодных оплачиваемых отпусков производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

9.10. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,

размерах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. **(Приложение №4** форма расчетного листка).

9.11. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

9.12. Работодатель несет ответственность за задержку заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных сумм.

9.14. Согласно решению Совета МР «Улётовский район» Забайкальского края №159 от 10.02.2015 года «О принятии Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Улётовский район», решению Совета муниципального района «Улётовский район» «О введении в муниципальных учреждениях культуры муниципального района «Улётовский район» надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет (дифференцировано до 30%), Положения об оплате и стимулировании труда работников МБУК Улётовская ЦБС, работникам устанавливаются надбавки за:

- за выслугу лет;
- за почётное звание, учёную степень, учёное звание;
- молодым специалистам;
- молодым специалистам категорий работников, предусмотренных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761 и от 28.12.2012 № 1688 (далее – Указные);
- работникам Указных категорий, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям);
- надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края.

9.15. Установить систему премирования по итогам работы учреждения, исходя из финансовых возможностей учреждения, в том числе:

- по итогам работы за квартал, полугодие, год,
- за выполнение внеплановых и срочных работ.

9.16. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников.

9.17. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального образования, предоставлять гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173,174,175,176,177 ТК РФ.

9.18. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров в организации сохранять за работником его среднюю заработную плату на период подготовки.

9.19. Определять форму профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения **(Приложение №5).**

Охрана труда и здоровья

Стороны договорились, что:

10.1. Обеспечивать реализацию норм действующего законодательства обеспечению охраны труда, окружающей среды, вести учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

10.2. Взаимодействовать в целях реализации государственной политики в сфере охраны труда, содействовать снижению заболеваемости в трудовом коллективе, улучшению условий труда, укреплению порядка и организованности на рабочих местах.

10.3. В случае выявления отклонения от норм условий труда работников вносить в органы местного самоуправления предложения по ремонту и реконструкции учреждений культуры.

10.4. Предусматривать ежегодно финансирование на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда в размере не менее 0,2% от суммы субсидии, предоставляемой учреждению на выполнение муниципального задания (ч.3 ст.226 ТК РФ). Регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в данной области.

10.5. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- **е**жегодно делать расчет потребности в средствах на финансирование мероприятий по охране труда;
- обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда, согласно принятому Соглашению по охране труда (**Приложение № 6**);
- проводить специальную оценку условий труда;

- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях, и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- в установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников, а также уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссий по охране труда;
- обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом изложенного в письменном виде мнения профкома или по согласованию с профкомом;
- предусмотреть освобождение на два рабочих дня для прохождения диспансеризации для работников предпенсионного возраста – тех, кому до назначения пенсии остаётся не более 5 лет;
- за счет средств организации обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (санитарно-бытовые помещения, аптечки, укомплектованные набором лекарств для оказания первой медицинской помощи и моющими средствами);
- осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- осуществлять поощрение профсоюзного актива, не освобожденного от своей производственной работы, за счёт финансовых возможностей профсоюза.

10.6. Работники обязуются выполнять предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, правилами и инструкциями по охране труда требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

10.7. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль выполнения учреждением требований Трудового кодекса РФ, законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 ТК РФ);
- осуществлять контроль условий труда, участвовать в комиссиях, по специальной оценке, условий труда, доводить до сведения членов профсоюза информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и

напряженности трудового процесса, контролировать выполнение иных мероприятий, связанных с охраной труда;

- рассматривать вопросы улучшения условий и охраны труда на заседаниях профкома;
- предъявлять должностным лицам требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

11. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны совместно решили:

11.1. Обеспечивать полное информирование о правах и гарантиях работников в области пенсионного обеспечения**.**

11.2. Устанавливать в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждения.

11.3. Вносить предложения в органы местного самоуправления по вопросам установления дополнительных льгот и мер социальной защиты работников учреждения.

11.4. Ежегодно проводить новогодние мероприятия для детей работников культуры и членов профсоюза.

Работодатель обязуется:

11.5. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ).

11.6. Своевременно представлять достоверные сведения в Пенсионный фонд о стаже и заработной плате работающих.

11.7. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

11.8. Стороны пришли к согласию об обеспечении **подарками** за **счёт профсоюзных взносов** исходя из финансовых возможностей:

- детей (до **15** лет включительно) работников учреждения на Новый год;
- работников, не имеющим на иждивении детей, новогодними подарками;
- женщин на 8 марта;
- мужчин на 23 февраля;
- работников на 27 мая (День библиотекаря);
- день пожилого человека (ветеранов, пенсионеров);

11.10. Работникам в связи со смертью близких родственников (супруг(а), родителей, детей, родных сестер и братьев) оказывается материальная помощь, согласно личному заявлению каждого работающего, путём удержания по **500** рублей с заработной платы через бухгалтерию.

11.11. За счёт профсоюзных взносов оказывается материальная помощь:

- на рождение ребёнка **- 3000 руб.**

- работникам, дети которых являются выпускниками общеобразовательной школы - **2000 руб.**

11.12. Производить, исходя **из финансовых возможностей учреждения**, выплату единовременного пособия в связи с достижением пенсионного возраста:

- работнику, проработавшему в учреждении от 2-10 лет, при уходе на пенсию выдается единовременное пособие в размере одного должностного оклада + районное регулирование;
- работнику, проработавшему свыше 10 лет, при уходе на пенсию выдается единовременное пособие в размере двух должностных окладов + районное регулирование;
- выплачивать материальную помощь работникам, отмечающим юбилеи 50 лет, 55 лет и каждые последующие пять лет в размере - 2000 руб.

Профсоюзный комитет обязуется:

- Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, ущерба имущества при чрезвычайных ситуациях (пожар, наводнение и т.п.), при серьезных материальных затруднениях.
- Обеспечивать, исходя из финансовых возможностей, членов профсоюза и членов их семей льготными путевками на санаторно-курортное лечение и отдых по заявлению членов профсоюза на условиях до 20% скидки через «Профкурорт».
- Выделять средства на проведение культурно-массовых мероприятий (профессиональные праздники, мероприятия для детей и т.д.).
- Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов.
- Контролировать сохранность архивных документов, дающих право на оформление пенсий, инвалидности.

12. Социальная защита молодежи

12.1. Стороны считают приоритетными задачами молодежной политики обеспечение защиты и социально-экономических прав работающей молодежи, создание условий, стимулирующих к созидательному, активному участию в жизни организации.

Стороны договорились:

12.2. Организовывать и проводить спортивные, культурно-массовые, оздоровительные мероприятия, выделять для этого средства.

12.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и др.

Работодатель обязуется:

12.4. Содействовать участию молодежи в целевых государственных программах поддержки молодых семей в сфере улучшения жилищных условий.

12.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования (ст. 173 ТК РФ).

12.6. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст.177 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

12.7. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность.

12.8. Знакомить молодых работников и профсоюзных активистов по вопросам прав и гарантий молодежи, трудовых прав работников.

13. Обязательства сторон в области социального партнерства, гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

13.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», Соглашением между Министерством культуры Забайкальского края и Забайкальской краевой организацией профсоюза работников культуры «О взаимных обязательствах по обеспечению социально-экономических и трудовых прав работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, образования» на 2021-2024 г. (пролонгированный до 01.04.2027 г.) и Коллективным договором МБУК Улётовская ЦБС.

Работодатель:

13.2. Работодатель создает условия для осуществления деятельности профсоюзного комитета, профсоюзного актива организации (ст. 377 ТК РФ), для чего:

- предоставляет в бесплатное пользование профсоюзному комитету необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставляет транспортные средства, выполняет печатные и множительные работы.
- на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производит безналичное удержание и бесплатное перечисление на счет профсоюзного комитета и вышестоящего профсоюзного органа

членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации в размерах, установленных Уставом отраслевого профсоюза или профсоюзным собранием (конференцией).

- представляет профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, контроля за выполнением коллективного договора, данные статистических отчетов по согласованному перечню.
- включает профсоюзный комитет в перечень подразделений для обязательной рассылки приказов, распоряжений, положений, других документов по регулированию трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников.
- предоставляет время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов для проведения общественной работы в интересах работников с оплатой по среднему заработку.
- предоставляет возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- представители профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации работников, по социально-трудовым отношениям, по расследованию несчастных случаев на производстве, по приватизации, реорганизации, ликвидации организации.
- предоставляет профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в согласованное время без нарушения нормальной деятельности организации, выделяет для этой цели помещение.
- освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка на согласованный сторонами срок работников организации, участвующих в коллективных переговорах по заключению коллективного договора. Осуществляет затраты, связанные с участием в коллективных переговорах приглашаемых экспертов, специалистов, посредников.
- предоставляет председателю профсоюзного комитета возможность участвовать в работе коллегиальных органов учреждения, в оперативных совещаниях.
- увольнение работников, входящих в выборный коллегиальный профсоюзный орган организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, производится только с предварительного согласия профсоюзного комитета.
- 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.

Профсоюз:

- выходит, к работодателю с инициативой по заключению коллективных договоров и соглашений в соответствии с законодательством.
- содействует реализации настоящего коллективного договора по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.
- ежегодно подводит итоги работы по развитию социального партнерства и рассматривает на своих заседаниях информацию о выполнении коллективных договоров и соглашений, доводит эту информацию до членов профсоюза, работодателей и вышестоящих организаций.
- содействует использованию членам профсоюза бесплатной юридической помощи Крайкома профсоюза по вопросам урегулирования социально-трудовых споров.
- принимает меры, направленные на повышение мотивации профсоюзного членства.
- осуществляет материальное поощрение ветеранов отрасли при выходе на заслуженный отдых при условии их членства в Российском профсоюзе работников культуры не менее 10 лет на момент события.
- использует все формы информационного обеспечения членов профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.
- осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, связанных с социально-трудовыми отношениями.
- вносит предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства и иной нормативной правовой базы о труде.
- осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и государственных органах.
- обобщает положительный опыт работы и размещает его в газете «Культура Забайкалья», «Профсоюзы Забайкалья», СМИ в муниципальных округах/районах, использует для распространения опыта электронную почту.

14. Контроль за выполнением коллективного договора

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

Стороны обязуются:

- 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.

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.
- Председатель профсоюзной организации, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.
- стороны обеспечивают доведение коллективного договора до всех работников учреждения в течение одного месяца со дня его подписания.
- стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- в случае реорганизации Сторон Соглашения, права и обязанности по выполнению обязательств этой стороны переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение в соответствии с Законодательством Российской Федерации и Забайкальского края**.**

15. Заключительные положения

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (с «08» июня 2026 г. по «08» июня 2029 г.)**.**

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания. Стороны договорились не позднее трех месяцев до истечения установленного срока действия настоящего договора начать переговоры по продлению действующего или заключению нового договора.

15.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

15.3. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

15.4. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

15.5. При ликвидации МБУК Улётовская ЦБС коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

15.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон совместным решением работодателя и профсоюзного комитета с последующим информированием работников.

15.7. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой его частью.

15.8. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями работодатель направляет в семидневный срок на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

15.9. Текст коллективного договора работодатель доводит до сведения работников в течение 15 дней после его подписания и со всеми приложениями направляет: директору, в бухгалтерию для предоставления необходимых льгот, гарантий и компенсаций; в кадровую службу для оформления приказов и ознакомления вновь принимаемых работников; в профсоюзный комитет для контроля за его выполнением.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников протокол № 11 от «08» июня 2026 года

Настоящий коллективный договор подписали:

От работодателя

Директор МБУК Улётовская ЦБС

_____/_____

«____»_____20___ г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУК Улётовская ЦБС

_____/_____

«_____»_____20____г.

Приложения к коллективному договору

1. Соглашением между Министерством культуры Забайкальского края и Забайкальской краевой организацией профсоюза работников культуры «О взаимных обязательствах по обеспечению социально-экономических и трудовых прав работников учреждений культуры, искусства, кинематографии, образования» на 2021-2024 г. (*пролонгирован до 01.04.2027г.- Дополнительное соглашение к отраслевому соглашению от 20.03.2024 г.)*.

2. Правила внутреннего трудового распорядка МБУК Улётовская ЦБС.

3. Положение об оплате и стимулировании труда работников МБУК Улётовская ЦБС.

4. Форма расчётного листа.

5. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников перечень необходимых профессий и специальностей.

6. Соглашение (план мероприятий) по охране труда

7. Перечень должностей, входящих в состав Комиссии по социально-трудовым отношениям.