

Директор МКУК «Доволенская ЦБС»
Е.С. Волкова

Председатель ЛПО
С.П. Смарыгина



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения культуры
«Доволенская централизованная библиотечная система»

(на период 01.05.2023 – 01.05.2026 гг.)

Принят на собрании
трудового коллектива МКУК «Доволенская ЦБС»
протокол №17
подписан 25 апреля 2023 г.

Коллективный договор
зарегистрирован в Управлении экономического
развития администрации Доволенского района

от 11 мая 2023 г. № 19

Специалист по труду



Малашенко Т.В.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2023-2026 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально - трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий работников муниципального казенного учреждения культуры «Доволенская централизованная библиотечная система» - далее МКУК «Доволенская ЦБС» Доволенского района Новосибирской области.

Настоящий договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2021-2023 годы, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям культуры Доволенского района на 2021-2023 гг. и иными нормативными актами.

1.2. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками МКУК «Доволенская ЦБС». Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права данного учреждения культуры в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее - Стороны) являются:

- руководитель МКУК «Доволенская ЦБС»

-председатель первичной профсоюзной организации МКУК «Доволенская ЦБС».

1.4. Действие коллективного договора распространяется:

- на работников МКУК «Доволенская ЦБС»

-на работников МКУК «Доволенская ЦБС», присоединившихся к Договору после его заключения.

1.5. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Внесенные сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору и являются его неотъемлемой частью. В случае принятия органами государственной, муниципальной власти решений, улучшающих положение работников культуры по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Коллективный договор рассматривается на общем собрании трудового коллектива и подписывается:

- руководителем МКУК «Доволенская ЦБС»
- председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МКУК «Доволенская ЦБС».

1.8. Коллективный договор вступает в силу с 01 мая 2023 года и действует до 01 мая 2026 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.9. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.10. Коллективный договор состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату два раза в месяц:
 - 20 числа текущего месяца - срок выдачи заработной платы за первую половину месяца;
 - 05 числа следующего месяца - срок выдачи заработной платы за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, с оглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства Российской Федерации;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых

обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.2. Работники обязаны:

-добросовестно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

-соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-обеспечить сохранность информации, ставшей им известной в результате своей профессиональной деятельности в соответствии с действующим законодательством;

-бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

-содержать свое рабочее место в порядке, чистоте, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

-незамедлительно сообщить Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

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

2.3. Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными актами, настоящим коллективным договором;

-поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

-требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;

-реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.4. Работники имеют право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

-предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасностью труда;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего

времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требований охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами

2.5. Стороны договорились:

- признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.
- своевременно предоставлять друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях (на стадии проектов), затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений; проводить взаимные консультации по социально- экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.
- предоставлять Профкому информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли.
- руководителю МКУК «Доволенская ЦБС» осуществлять аналогичный по отношению к профкому порядок подготовки и издания правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

В целях контроля за выполнением Договора и регулирования социально-трудовых отношений в МКУК «Доволенская ЦБС»:

1. Стороны доводят текст Договора до сведения работников учреждения и Профкома в течение семи дней со дня его подписания. Текст Договора размещается на сайте МКУК «Доволенская ЦБС».
2. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

3. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. Содействие занятости

3.1. Содействовать соблюдению в Учреждении законодательства о занятости населения в Российской Федерации. Стороны Договора в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

3.2. С участием профкома осуществлять работу по прогнозированию высвобождения работников, анализа кадрового обеспечения учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, дефицита кадров.

3.3. Совместно с профкомом создать условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки кадров.

3.4. Проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Договором, в том числе:

3.4.1. В случае увольнения из учреждения в связи с его ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников высвобождаемым работникам предоставлять льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.4.2. При определении кандидатур работников, подлежащих высвобождению, учитывать положения, предусмотренные статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата, а также возможном расторжении трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза по инициативе Работодателя, Профком предупреждается об этом письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, штатное расписание, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

3.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться 2 часа в течении рабочего дня для поиска работы.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;
- 4) в случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.6. Работодатель при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

В случае получения мотивированного мнения Профкома на увольнение, Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Профкома.

4. Трудовые отношения

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором, Отраслевым соглашением по учреждениям культуры Доволенского района на 2021-2023гг от 03.03.2021г. рег.№1 и настоящим коллективным договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

4.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, который оформляется в соответствии со статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

4.3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором.

4.4. Трудовой договор, не оформленный в письменной, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

4.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении

трудового договора ознакомить работника под роспись с уставом МКУК «Доволенская ЦБС», правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободной от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 ТК РФ.

4.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.ст. 72-1, 72-2 ТК РФ.

В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.8. При заключении трудового договора предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

4.9. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

4.10. В срок испытания не зачитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым (иными) соглашениями, распространяющимися на учреждение, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу в течение действия трудового договора.

4.12. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (статья 79 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы:

- перевод мужа или жены на работу в другую местность, т. е. в другой населенный пункт, направление одного из супругов на работу или для прохождения службы за границу;
- необходимость ухода за больным членом семьи при наличии медицинского заключения, выданного лечебным учреждением, а также за инвалидом 1-й группы;
- перевод на другую работу к месту жительства мужа или жены;
- переезд в другую местность в порядке организованного набора или переселение для выполнения сельскохозяйственных работ;
- болезнь, препятствующая продолжению данной работы или проживанию в данной местности при наличии соответствующего медицинского заключения;
- избрание на должность по конкурсу;
- зачисление на дневное отделение в высшее или среднее специальное учебное заведение, аспирантуру, клиническую ординатуру;
- увольнение в связи с выходом на пенсию;
- увольнение по собственному желанию работающих инвалидов и пенсионеров;
- увольнение беременных женщин и матерей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, а также родителей, имеющих на своем иждивении трех и более детей, не достигших возраста 16 лет, и учащихся в возрасте до 18 лет, а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

4.13. Трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе Работодателя в соответствии со статьей 81 ТК РФ в случаях:

- ликвидации Учреждения;
- сокращения численности или штата работников Учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- смены собственника имущества Учреждения;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его(ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня(смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны(государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - д) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - е) в других случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.14. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.15. Стороны договорились, что по мимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата имеют так же лица:

- предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии по старости);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи, при наличии двух или более иждивенцев;

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а так же несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

4.16. Лицам, получившим уведомление о предстоящем высвобождении в связи с проведением процедуры сокращения численности или штата предоставляется свободное от работы время –3 часа в неделю, для поиска работы с сохранением среднего заработка, в течение 2-х месяцев.

4.17. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя, увольняемому работнику предоставляются установленные трудовым законодательством гарантии и компенсации.

5. Оплата и нормы труда

5.1. Системы оплаты труда работников МКУК «Доволенская ЦБС»» (далее - Учреждения), устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МКУК «Доволенская ЦБС» на 2023 – 2026 годы, разработанном на основе Отраслевого тарифного соглашения по учреждениям культуры Доволенского района на 2021 – 2023 годы.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленного отраслевым тарифным соглашением, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

5.2. Положение об оплате труда работников МКУК «Доволенская ЦБС» должно предусматривать конкретные размеры должностных окладов, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.3. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.5. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате труда МКУК «Доволенская ЦБС», локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер доплат устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем МКУК

«Доволенская ЦБС» с учетом мнения профсоюзного комитета МКУК «Доволенская ЦБС». О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения профсоюзного комитета МКУК «Доволенская ЦБС».

5.8. Заработная плата в МКУК «Доволенская ЦБС» выплачивается безналично, путем перечисления на банковские счета, не реже чем каждые полмесяца.

5.9. 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.

5.10. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей базовой ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.11. Оплата труда совместителей осуществляется, на тех же основаниях, что и штатных работников.

5.12. Работодатель обязан освободить работника от работы на время исполнения работником государственных и общественных обязанностей, сохранив за ним место работы, среднюю заработную плату.

5.13. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленной ФЗ № 473 от 29.12.2020 г.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время, работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) ТК РФ, а также условиями трудового договора (контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Продолжительность рабочего времени (если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена законодательством) составляет 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин (работающих в сельской местности), 35-часовая рабочая неделя для инвалидов I и II групп (II и III степени).

6.3. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и приема пищи определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

6.4. Рабочая неделя состоит из 5 дней. Для структурных подразделений, работающих с читателями общий выходной день – воскресенье, второй скользящий: суббота или понедельник. Для других отделов – суббота, воскресенье. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.5. Конкретная продолжительность рабочего времени работников устанавливается с учетом обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и Уставом.

6.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет),
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.7. Стороны договорились, что в МКУК «Доволенская ЦБС» может применяться сокращенное рабочее время:

- в случае несоответствия нормативной температуры (в зимний период) в помещениях библиотеки,
- в летний период (на период отпусков).

Уменьшение рабочего времени (смены) менее чем до 4-х часов в день или 20 часов в неделю не допускается.

6.8. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Выполняемая в выходной или праздничный день работа подлежит оплате в двойном размере. Допустима оплата и в одинарном размере, если работник выразит желание получить вместо отработанного выходного или праздничного дня другой выходной день (см. комментарий к ст. 153 ТК РФ).

6.9. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором (контрактом), должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с

целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

6.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно превышать 60 минут (ст.108 ТК РФ).

6.13. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работающим инвалидам – 30 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков за проработанное время определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) ТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.14. Отпуска предоставляются вне графика:

- при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам;
- после перенесения болезни;
- при обстоятельствах, заранее не предвиденных.

6.15. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам сверх основного ежегодного отпуска за непрерывную работу по должности в сфере культуры:

- 5 лет – 2 дня;
- 10 лет – 4 дня;
- 15 лет – 6 дней;
- 20 лет – 8 дней;
- более 25 лет – 10 дней.

6.16. Ежегодные и дополнительные отпуска предоставляются одновременно. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам МКУК «Доволенской ЦБС», производится в пределах фонда оплаты труда.

6.17. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам,
- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному

заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

6.18. В соответствии со ст.122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы полностью, независимо от времени поступления на работу.

6.19. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 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.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

6.20. Стороны договорились о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков:

- в связи с бракосочетанием работника - 2 дня;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- в случае свадьбы (детей работника) - 2 дня;
- похороны супруга (и), членов семьи (детей, родителей, дедушек, бабушек, или лиц их замещающих, родных сестер, братьев) – 3 дня.
- при праздновании юбилейных дат (45, 50, 55, 60 лет) со дня рождения работников – 1 день;
- одному из родителей ребенка, идущего в первый класс, в день первого сентября – 1 день.

6.21. По личному заявлению работника в связи с семейными обстоятельствами и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 14 календарных дней в году.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

6.22. Учебный отпуск. Весь комплекс гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, выражается в предоставлении им большего свободного от работы времени для успешной учебы и повышения квалификации. Они установлены главой 26 (ст. ст. 173 - 177 Трудового кодекса РФ), а также Федеральным законом от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании". Такие гарантии и компенсации являются

специальными, относятся к институтам рабочего времени и времени отдыха и отражают дополнительные гарантии права на отдых для этой категории работников.

6.23. Работник может обучаться:

- в высшем учебном заведении (институте, академии, университете);
- в учебном заведении среднего профессионального образования (колледже, техникуме);
- в учебном заведении начального профессионального образования.

6.24. Гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, предоставляются только в том случае, если учебное заведение имеет государственную аккредитацию, а работник обучается в нем успешно.

В соответствии со статьей 177 Трудового кодекса РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.25. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений по выбору работника.

6.26. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно, а работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в размере 50 процентов стоимости проезда.

6.27. Обучающимся работникам в соответствующих случаях предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка:

Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется на основании Трудового кодекса РФ при обучении в высшем учебном заведении на заочном или вечернем отделении:

- для сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 50 календарных дней;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц;

Стороны договорились:

Продолжительность дополнительного учебного отпуска, предназначенного для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов не должна превышать продолжительности, установленной ст. 173 ТК РФ (на основании справки-вызова учебного заведения, в которой определены сроки такого отпуска). Соответственно, воспользоваться своим правом на учебный отпуск (полностью или частично) работник может только в пределах срока, который указан в справке-вызове.

Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется на основании Трудового кодекса РФ при обучении в учебном заведении среднего профессионального образования на заочном или вечернем отделении:

- для сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- для подготовки и защиты диплома и сдачи итоговых государственных экзаменов - 2 месяца;

- для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц;

Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется на основании Трудового кодекса РФ при обучении в учебном заведении начального профессионального образования:

- для сдачи экзаменов - на 30 календарных дней в течение одного года;

6.28. Для получения законных гарантий, перед уходом на сессию студент должен написать заявление и принести справку-вызов из учебного учреждения по форме, утвержденной законодательством РФ. В этой справке указывается, на какой период сотруднику требуется отпуск.

6.29. Доказательством того, что человек действительно сдавал экзамены, писал и защищал дипломную работу, служит справка-подтверждение (отрывная часть справки-вызова), которую администрация вуза, колледжа или техникума заполняет после окончания сессии и заверяет печатью.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения.

- повышать квалификацию работников, обеспечивать реализацию права работников на дополнительное профессиональное образование по профилю библиотечной деятельности не реже чем один раз в три года.

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренными ст. 173— 176 ТК РФ.

- участвовать в проведении аттестации работников Учреждения в соответствии с Положением о порядке аттестации работников Учреждения.

7.3. Аттестация работников Учреждения проводится в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию работников в целях установления квалификационной категории.

7.4. Проведение аттестации работников Учреждения занимаемым ими должностям осуществляется один раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми Учреждением.

7.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в

порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8. Условия и охрана труда

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в учреждениях культуры, стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Работодатель:

8.1.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, назначает ответственного специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

8.1.2. Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

8.1.3. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. (Приложение № 1)

8.1.4. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

8.1.5. Организует санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

8.1.6. Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

8.1.7. Утверждает с учетом мнения профкома перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

8.2. Профсоюз и его выборный орган (профком):

8.2.1. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.2.2. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

8.2.3. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.4. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вносит представление руководителю учреждения об устранении нарушений.

8.3. Стороны совместно принимают участие в:

- создании в МКУК «Доволенская ЦБС» комиссий по охране труда и организации их деятельности;
- проведении проверок условий состояния охраны труда в учреждении, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

9. Обязательства Профсоюза

Профсоюз:

9.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

9.2. Вносят предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников культуры, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

9.3. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза по всем интересующим их вопросам.

9.4. Предоставляют членам Профсоюза, через Обком профсоюза работников культуры, бесплатную юридическую помощь по всем правовым вопросам.

9.5. Членам Профсоюза предоставляют, в случае необходимости, представителя (бесплатно) при рассмотрении в суде трудовых споров (при условии профсоюзного членства не менее одного года).

9.6. По просьбе члена Профсоюза участвуют в переговорах работника и работодателя. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности в организации.

9.7. Оказывают членам Профсоюза материальную помощь из средств Профсоюза.

9.8. Проводят семинары по трудовому законодательству, целях и задачах Профсоюза, законодательству РФ и его изменениях в области трудовых отношений, способах разрешения трудовых конфликтов.

9.9. Содействуют улучшению условий труда и оздоровления работников.

9.10. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Новосибирской области, настоящим коллективным договором.

9.11. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению социально-экономического положения работников.

9.12. Анализируют социально-экономическое положение работников культуры, взаимодействуют с органами власти в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы, усиления социальной защищенности работников культуры.

9.13. Способствуют участию работников в управлении организацией, стабилизации финансово-экономического положения организации.

9.14. Проводят работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, повышение производительности и качества труда.

10. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

Работодатель:

10.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, содействует ее деятельности.

10.2. Предоставляет профкому учреждения бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, хранения документации, размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.3. Не препятствует представителям профкома в посещении подразделений, где работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективного договора и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации их прав.

10.4. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.5. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации, Райкома или обкома Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.6. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюза работников, не освобожденных от основной деятельности:

10.6.1. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзных организаций, создаваемых в учреждениях совместных с работодателем комиссий, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время профсоюзной учебы.

10.6.2. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

10.6.3. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

10. Контроль и ответственность за выполнением коллективного договора

11.1. Стороны информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

11.2. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.3. Ответственность за выполнение внесенных в коллективный договор льгот и гарантий возлагается на работодателя и профком.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

11. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 года, 2023 – 2026 гг.

Он вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока. По истечению этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

12.2. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора могут быть приняты по соглашению между представителями Работодателя и работников до истечения срока действия настоящего договора.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

12.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений работники и профком не выдвигают новых требований по труду и социально – экономическим вопросам и не

используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Юридические адреса сторон:

Администрация:
632450, Новосибирская обл.,
с. Довольное, ул. Мичурина 8
тел.: 8(383)-54-21-302
Директор:



Волкова Е.С.

От профкома:
632450, Новосибирская обл.,
с. Довольное, ул. Мичурина 8
тел.: 8(383)-54-21-302
Председатель ППО:

 Смарыгина С.П.

Листов, пронумерованных
и скреплено печатью

Инициалы И.И. Подпись И.И. Иванов Листов 1
Должность И.И. Иванов
Подпись И.И. Иванов
« 11 » мая 2015 г. МП

