


От Муниципального казенного
учреждения культуры
«Централизованная
библиотечная система
г. Бодайбо и района»

Директор

 М.Н. Мурадян



От трудового коллектива
Муниципального казенного
учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система г. Бодайбо и района»

Представитель трудового коллектива
 В.Н. Васильева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система г. Бодайбо и района»
на 2025-2028 годы

Бодайбо
2025



Администрация
г. Бодайбо и района
Зарегистрировано
РЕГ № 09/09/16-25
10.05.2025

Гл. специалист по ОТ
Селезнева А.А.
Селез

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система г. Бодайбо и района» и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– работники Муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система г. Бодайбо и района», в лице их представителя – главного библиотекаря Городской детской библиотеки им. В. Д. Давыдовой Васильевой Валентины Николаевны, и

– Муниципальное казенное учреждение культуры «Централизованная библиотечная система г. Бодайбо и района», в лице директора Мурадян Марины Николаевны, именуемое в дальнейшем Работодатель.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система г. Бодайбо и района» (далее - учреждение).

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года и действует с 9 марта 2025 года по 8 марта 2028 года.

1.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.12. 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.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения с работником при поступлении на работу в учреждение оформляются трудовым договором.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить под подпись работника с действующим в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе, место работы, трудовая функция, режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда, льготы и компенсации и др.

2.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

2.11. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. При изменении Работодателем определенных сторонами условий трудового договора (за исключением изменения трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда.

3.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования г. Бодайбо и района.

3.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Размеры окладов (должностных окладов) работникам 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.

3.5. 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 (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Зарплата работникам учреждения рассчитывается исходя из размера оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих выплат, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размер районного коэффициента к заработной плате составляет 70 %.

3.7.1. Размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера до 50%. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.8. Работникам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается и выплачивается надбавка к окладу (должностному окладу) в повышенном на 25% размере, по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для работников учреждения, работающих в городских населенных пунктах.

3.9. Оплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами учреждения.

3.10. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.11. Руководителю, специалистам, служащим устанавливается и выплачивается надбавка за выслугу лет:

- 5% от установленного должностного оклада - лицу, имеющему стаж работы от 5 до 10 лет;
- 10% от установленного должностного оклада - лицу, имеющему стаж работы от 10 до 15 лет;
- 15% от установленного должностного оклада - лицу, имеющему стаж работы от 15 до 20 лет;
- 20% от установленного должностного оклада - лицу, имеющему стаж работы от 20 и более лет.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы в учреждении, а также иные периоды работы на предприятиях, в учреждениях и организациях на аналогичных должностях, опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности.

Стаж работы для исчисления ежемесячной надбавки за выслугу лет лицам, имеющим право на получение надбавки, определяется комиссией по установлению стажа при Управлении культуры администрации муниципального образования г. Бодайбо и района.

Исчисление трудового стажа, дающего право на выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет в годах, месяцах, днях, осуществляется на основании сведений о трудовой деятельности, трудовом стаже, содержащихся в трудовой книжке, военном билете, справке военного комиссариата и иных документах соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленных законодательством Российской Федерации.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) и выплачивается одновременно с заработной платой пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается при всех случаях исчисления средней заработной платы и выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки.

3.12. В пределах фонда оплаты труда устанавливается надбавка за награждение знаками отличия работникам учреждения, награжденным знаком отличия, почетными грамотами Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры, благодарностями Министра культуры Российской Федерации в размере 10% от должностного оклада.

Надбавка устанавливается, на основании приказа руководителя учреждения, выплачивается (начисляется) ежемесячно в течение календарного года.

3.13. За расширение зон обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.14. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующем порядке:

- за первую половину текущего месяца - 16-го числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца - 1-го числа следующего месяца.

3.15. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.16. Заработная плата переводится на счет работника в кредитной организации, указанной им в заявлении, на условиях, которые определены трудовым договором.

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

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

3.18. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. ОХРАНА ТРУДА

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

4.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также эксплуатации применяемых инструментов и материалов;

4.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

4.1.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.1.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

4.1.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

4.1.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест.

4.1.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.1.8. Приобретение за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

4.1.9. Оснащение средствами коллективной защиты;

4.1.10. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

4.1.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

4.1.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

4.1.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

4.1.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

4.1.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

4.1.16. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4.1.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также вызов экстренной консультативной бригады скорой медицинской помощи для оказания неотложной медицинской помощи работнику или доставку работника, заболевшего на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости;

4.1.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.1.19. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

4.1.20. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда;

4.1.21. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.22. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

4.1.23. Осуществление финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.1.24. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

4.1.25. Соблюдение иных требований, установленных законодательством Российской Федерации.

4.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать оборудование, инструменты и материалы;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, несоответствии используемых материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры в соответствии с нормативными правовыми актами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. В случае, если режим работы работника отличается от установленного в правилах внутреннего трудового распорядка, продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе определяются в соответствии с трудовым договором.

5.3. В учреждении установлены следующие режимы работы:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя.

5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность работы устанавливается:

- для мужчин - 40-часовая рабочая неделя;
- для женщин - 36-часовая рабочая неделя.

5.5. Для отдельных категорий работников в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.6. Для работников, работающих по скользящему графику, устанавливается рабочее время, согласно графику работы, который доводится до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

5.7. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается и не оплачивается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работниками и Работодателем.

5.8. В учреждении отдельным работникам может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению

Работодателя данные работники учреждения могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.9. Привлечение работников к сверхурочной работе - работе, выполняемой по инициативе Работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа часов за учетный период, допускается в случаях и в порядке, установленными статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.10.1. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.11. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

5.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя в исключительных случаях, перечисленных в статье 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.14. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работников учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.16. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.17. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.18. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.19. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

– работникам с ненормированным рабочим днем - не менее трех календарных дней, продолжительность отпуска устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, согласно списку должностей, разработанных Работодателем (Приложение №1) к настоящему коллективному договору;

– работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней.

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

5.21. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

5.22. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.24. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.25. При работе по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.26. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.27. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.28. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска допускаются в случаях и в порядке, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.29. Работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.31. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника и оформляется приказом Работодателя.

6. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

6.1. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района.

6.2. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. В случае направления Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а в случае направления в другую местность компенсируются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.4. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности не реже одного раза в три года за счет бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района.

7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием представителя трудового коллектива.

7.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения;
- предупреждает о предстоящем высвобождении каждого работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

7.3. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с Работодателем.

7.4. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, гарантируется предоставление преимущественного права трудоустройства в учреждение в случае создания новых рабочих мест.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель предоставляет работникам гарантии, компенсации, выплачивает пособия в порядке, установленном федеральным законодательством.

8.2. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3. Работодатель предоставляет работникам день (дни) для прохождения диспансеризации в соответствии с порядком, предусмотренным законодательством в сфере охраны здоровья. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

8.4. Работникам учреждения предоставляется компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства. Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту жительства, устанавливается в

соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

8.5. Работникам учреждения и неработающим членам их семей (мужу; жене; несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным), а также совершеннолетним детям не достигшим возраста 24 лет, при одновременном соблюдении следующих условий: не вступившим в брак; находящимся на полном содержании работника; обучающимся по дневной (очной) форме по основным образовательным программам в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (в том числе находящихся за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей), являющимися учащимися, студентами, аспирантами, ординаторами, до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 24 лет) независимо от времени использования отпуска работника предоставляется компенсация расходов, связанных с оплатой проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в два года.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения как вместе с работником, так и отдельно от него.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно совершеннолетним детям (не достигшим возраста 24 лет, не вступившим в брак и находящимся на полном содержании работника) в летние месяцы года получения аттестата о среднем или основном общем образовании, осуществляется при условии их зачисления, не позднее сентября года получения аттестата, в организацию, осуществляющую образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, по очной форме обучения.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливается в соответствии с постановлением Администрации г. Бодайбо и района от 08.11.2012 № 604-п «Об утверждении Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, проживающих в Бодайбинском районе и работающих в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении муниципального образования города Бодайбо и района».

8.6. Молодым и приглашенным по вызову специалистам, прибывшим на работу в учреждение и заключившим трудовой договор, предоставляются гарантии в соответствии с постановлением Администрации г. Бодайбо и района от 23.10.2015 № 209-п «Об утверждении Порядка предоставления денежной выплаты молодым и приглашенным специалистам, прибывшим на работу в учреждения образования, культуры муниципального образования г. Бодайбо и района».

8.7. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

8.8. Работодатель при наличии финансовой возможности имеет право на основании приказа награждать ценным подарком, букетом цветов работников учреждения к юбилейным датам – 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет.

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.2. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы: оплаты и нормирования труда, обеспечения занятости, улучшения условий, безопасности и охраны труда работников, поощрения и награждения работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги и другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.2. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.3. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.4. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

10.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

Приложение № 1
к Коллективному договору
Муниципального казенного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система г. Бодайбо и района»
на 2025-2028 годы

**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ С
НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ**

Должность	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (дни)
Директор МКУК «ЦБС г. Бодайбо и района»	11
Методист МКУК «ЦБС г. Бодайбо и района»	10
Заведующий городской детской библиотеки им. В.Д. Давыдовой	10

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 13 листа(ов)
Должность директор МКУ УОС
ФИО г. Бодарево и района
Мухоморова Ю.А.
Ю.А. Мухоморова
(подпись)
« 5 » марта 2018 года

