

Представитель работодателя

Директор МКУ  
Новосибирского района «ЦБС»

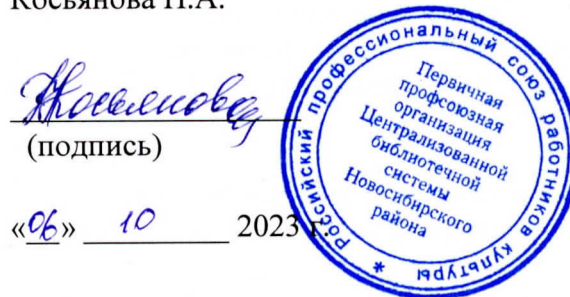
Сафронова О.П.



Представитель трудового коллектива

Председатель первичной профсоюзной организации  
МКУ Новосибирского района «ЦБС»

Косьянова Н.А.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения Новосибирского района  
Новосибирской области «Централизованная библиотечная система»  
на 2023 год – 2026 год

Принят на общем собрании трудового коллектива

«06» октября 2023 г.

протокол № 4

Подписан «06» 10 2023г.

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду  
администрации Новосибирского района Новосибирской области  
Регистрационный № 48-23 от «06» октября 2023 г.

Начальник управления правовой  
и кадровой работы администрации  
Новосибирского района Новосибирской области



Г.А.Кремнева

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении Новосибирского района Новосибирской области «Централизованная библиотечная система», именуемое в дальнейшем «Учреждение», и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

**Работники Учреждения** в лице председателя первичной профсоюзной организации Косьяновой Надежды Алексеевны, действующего на основании решения собрания (протокол №3 от «26» сентября 2013 г.)

**Работодатель Учреждения** в лице директора Сафроновой Ольги Павловны, действующего на основании Устава, именуемого далее Работодатель.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, а также на лиц, заключивших с Учреждением трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников Учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования.

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

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

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

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

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех календарных лет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## 2. Оплата труда

2.1. Работодатель устанавливает систему оплаты труда, регулирует размеры заработной платы работников в зависимости от их квалификации, сложности работ, условий, количества и качества затрачиваемого труда и регламентирует вопросы оплаты труда в «Положении об оплате труда» (далее - Положение), которое принимается работодателем с учетом мнения представителей



трудового коллектива в рамках требований действующего законодательства РФ, в пределах средств, запланированных на оплату труда.

2.2. Оплата труда работников осуществляется в пределах базового фонда оплаты труда Учреждения.

2.3. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

2.4. Работодатель с учетом требований действующего законодательства устанавливает в Положении размер выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест), разделение рабочего времени на части, совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы).

2.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам устанавливаются Работодателем в Положении, в пределах фонда оплаты труда. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом Работодателя.

2.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется, в том числе, при наличии следующих оснований:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;

- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.7. 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 работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере, установленном действующим законодательством.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 2 раза в месяц в денежной форме.

- первая часть заработной платы 17 числа текущего месяца;

- оставшаяся часть заработной платы – 2 числа месяца, следующего за расчетным.

2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

### 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не



могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

### 3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

Перед заключением трудового договора кандидат на работу представляет:

– трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

– документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

– документ, который подтверждает образование работника

Работодатель обязан предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

– на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

– в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

– в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

– при увольнении – в день прекращения трудового договора.

Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2. До подписания трудового договора знакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

3.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для: беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.



3.2.7. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей структурных подразделений - шести месяцев.

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

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

Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

3.2.9. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.2.10. Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.2.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации (представителю трудового коллектива) в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.2.12. Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней.

3.2.13. При сокращении штатов работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Преимущественное право на оставление на работе, установленное федеральными законами, категориям работников (одиноким матери военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву; граждане, уволенные с военной службы, а также члены их семей - на работе,



на которую они поступили впервые; супруги военнослужащих - граждан - на работе в государственных организациях, воинских частях; некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; Граждане, удостоенные званий Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, не получающие ежемесячную денежную выплату).

Преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют работники:

- предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- другие категории (проработавшие в организации свыше 10 лет; родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с библиотечной деятельностью; библиотечные работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе).

3.2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.2.15. Предлагать работнику при увольнении по сокращению численности штата все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, а также предлагать вакансии (вакантную должность) в других местностях в той же организации, включая все ее структурные подразделения, расположенные в данной местности.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения и коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, являются недействительными и не могут применяться.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю для работников Учреждения не может превышать:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – 24 часов;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;

- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;

- для женщин - библиотекарей сельских библиотек, работающих и проживающих в сельской местности устанавливается 36 часовая рабочая неделя



для остальных работников – 40 часов.

4.4. Работникам Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя; надомный, дистанционный характер труда.

4.6. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.8. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.9. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

4.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии).

4.12. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

4.13. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;



работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

4.15. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по приказу работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

4.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

4.17. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

4.18. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

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

4.19. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями ст. 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

несовершеннолетние – 31 календарных дней,  
инвалиды – 30 календарных дней,  
остальные – 28 календарных дней.

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.22. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.



4.23. Вне графика отпусков работнику может быть предоставлен работодателем отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления, по иным причинам с согласия работодателя.

4.24. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии порядком установленным в «Списке работников МКУ Новосибирского района «ЦБС», который утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

4.25. Перечень должностей работников, в трудовых договорах которых устанавливается ненормированный рабочий день по соглашению сторон, количество дней дополнительного отпуска устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.26. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

## **5. Кадровая политика и содействие занятости**

5.1. Работодатель участвует в реализации политики занятости посредством:

5.1.1. Реализации принципа непрерывного повышения квалификации кадров, заключающегося в периодическом прохождении работником профессионального обучения, повышения квалификации.

5.1.2. Сохранения за работником места работы (должности) и среднего месячного заработка, согласно ст. 187 ТК РФ и ст. 167 ТК РФ соответственно при направлении работодателем работника на повышение квалификации с отрывом от производства, а также при направлении работника в командировку.

5.1.3. Использования следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

а) естественного оттока кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);

б) переподготовки кадров, их перевода на другую работу внутри Учреждения;

в) по согласованию с работником, предложение ему работы в структурных подразделениях Учреждения, в том числе в другой местности.

5.1.4. Предоставления работникам, увольняемым в соответствии со ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением штата или численности, информации обо всех вакантных должностях, соответствующих квалификации работника, а также о вакантных нижестоящих и нижеоплачиваемых должностях, имеющихся в Учреждение.

## **6. Охрана труда**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

6.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.



6.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора.

6.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.10. Предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создать в установленном порядке комиссию по охране труда или ввести должность специалиста по охране труда, для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

6.1.15. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.



6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.4. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.3.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время не менее двух третей средней заработной платы работника.

## **7. Контроль за выполнением коллективного договора**

7.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду по месту нахождения организации и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

7.2. Стороны обязуются регулярно (два раза в год) информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора на собрании трудового коллектива.

7.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего коллективного договора и соответствующий орган по труду. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

7.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

7.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.

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



Приложение  
к коллективному договору  
МКУ Новосибирского района «ЦБС»

Список  
работников МКУ Новосибирского района «ЦБС»,  
которым предоставляется дополнительный отпуск  
за ненормированный рабочий день

Наименование	Должность (специальность, профессия), разряд, класс, квалификации	Количество дней
Административно-управленческий персонал	Заместитель директора	3
	Специалист по кадрам	3
Отдел обслуживания	Главный библиотекарь	3
	Ведущий библиотекарь	3
Отдел комплектования и обработки	Главный библиотекарь	3
	Ведущий библиотекарь	3
Методико-библиографический отдел	Главный библиотекарь	3
	Ведущий методист	3
	Ведущий библиограф	3
Отдел информационных технологий	Главный библиотекарь	3
	Ведущий библиотекарь	3
	Библиотекарь 1 категории	3
Административно-хозяйственный персонал	Водитель автомобиля 4 разряда	3
Центральная детская библиотека	Главный библиотекарь	3
	Ведущий библиотекарь	3
Барышевская детская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Барышевская сельская библиотека	Главный библиотекарь	3
Береговская сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Березовская сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Боровская сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Верх-Тулинская сельская библиотека	Главный библиотекарь	3
	3	3
Гусино-Бродская сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Железнодорожная сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Жеребцовская сельская библиотека	Библиотекарь 1 категории	3
Издrevинская сельская библиотека	Библиотекарь 1 категории	3



Каменская сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Красноглинная сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Красноярковская сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Криводановская сельская библиотека	Главный библиотекарь	3
	Ведущий библиотекарь	3
	Библиотекарь 1 категории	3
	Системный администратор	3
Кубовинская сельская библиотека	Библиотекарь 1 категории	3
Кудряшовская сельская библиотека	Главный библиотекарь	3
	Ведущий библиотекарь	3
Марусинская сельская библиотека	Библиотекарь 1 категории	3
Мичуринская сельская библиотека	Главный библиотекарь	3
Мочищенская сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Новолуговская сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Плотниковская сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Приобская сельская библиотека	Библиотекарь 1 категории	3
Раздольненская сельская библиотека	Главный библиотекарь	3
Садовая сельская библиотека	Главный библиотекарь	3
	Библиотекарь 1 категории	3
Сенчанская сельская библиотека	Библиотекарь 1 категории	3
Сосновская сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Станционная сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Толмачевская сельская библиотека	Главный библиотекарь	3
Тулинская сельская библиотека	Библиотекарь 1 категории	3
Шиловская сельская библиотека	Ведущий библиотекарь	3
Ягодная сельская библиотека	Библиотекарь 1 категории	3
Ярковская сельская библиотека	Главный библиотекарь	3
	Ведущий библиотекарь	3



ПРОШИТО, ПРОНУМЕРОВАНО  
И СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ  
13 ЛИСТОВ

Директор МКУ Новосибирского района  
«ЦБС» *О.П.* О.П. Сафронова

