

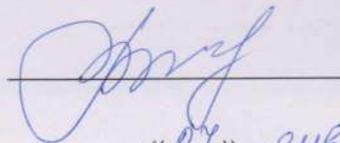
От работодателя

От представителя работников

Директор МБУК «ТМЦБ»

Председатель ППО МБУК «ТМЦБ»

 Н.В. Алейникова

 В.В. Березная

«27» января 2026 г.

«27» января 2026 г.

М.П.

Муниципальное бюджетное учреждение культуры  
«Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека»  
муниципального образования Тимашевский муниципальный  
район Краснодарского края

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*срок действия*

с 02 февраля 2026 г. по 01 февраля 2029 г.

Филиал государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в Тимашевском районе Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <u>28.01.2026</u> № <u>4</u> <i>нач. отдела Матвей Дудченко ИВ</i> наименование должности, подпись, Ф.И.О.
---

Тимашевск,  
2026 г.

**Оглавление**

Раздел 1. Основные понятия.....	3
Раздел 2. Общие положения.....	3
Раздел 3. Трудовые отношения и трудовые договоры .....	4
Раздел 4. Режим труда и отдыха .....	8
Раздел 5. Оплата и нормирование труда.....	10
Раздел 6. Обеспечение занятости.....	12
Подготовка и переподготовка кадров.....	12
Раздел 7. Охрана труда и здоровья .....	14
Раздел 8. Социальные гарантии и льготы для работников .....	15
Раздел 9. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации .....	17
Раздел 10. Гарантии деятельности Профсоюза .....	19
Раздел 11. Обязательства Профсоюза.....	20
Раздел 12. Обязательства Работников .....	21
Раздел 13. Заключительные положения .....	22
Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора.....	23
Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка .....	25
Приложение № 2 Положение о премировании .....	43
Приложение № 3 Соглашение по ОТ .....	47
Приложение № 4 Положение о ежегодных дополнительных отпусках .....	48
Приложение № 5 Положение о ненормированном рабочем дне.....	51
Приложение № 6 Список работников, подлежащих прохождению предварительных и периодических медицинских осмотров .....	53
Приложение № 7 Положение об оплате труда .....	54

## Раздел 1. Основные понятия

1.1. Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения культуры «Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека» муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края на 2026-2029 годы (далее – Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека» муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края между сторонами социального партнерства – Работодателем и Работниками в лице их представителя.

В настоящем Договоре используются следующие понятия:

**Учреждение** – муниципальное бюджетное учреждение культуры «Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека» муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края (далее – МБУК «ТМЦБ»);

**Работники** – физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с МБУК «ТМЦБ»;

**Работодатель, Учреждение** – МБУК «ТМЦБ»;

**представитель Работников, Профсоюз** – первичная профсоюзная организация МБУК «ТМЦБ»;

**представитель Работодателя** – директор МБУК «ТМЦБ», а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

**социальный пакет** – гарантии и льготы, предоставляемые Работникам по настоящему Договору, в том числе с целью их привлечения, мотивации, удержания, повышения эффективности труда, а также социально-экономической защиты, в том числе на страховых принципах, оплату которых осуществляет Работодатель.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– от Работников Учреждения – профсоюзный комитет (далее – Профком), в лице председателя ППО МБУК «ТМЦБ» – Березной В.В.;

– от Работодателя – директор Учреждения – Алейникова Н.В. (далее – Работодатель).

## Раздел 2. Общие положения

2.1. Настоящий Договор заключен между Работниками и Работодателем (далее – Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

– обеспечения в рамках социального партнёрства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечения устойчивой и ритмичной деятельности учреждения, финансово-экономической стабильности;
- создания условий для безопасного и высокоэффективного труда;
- обеспечения сохранности имущества Учреждения;
- защиты интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность Работодателя;
- качественного и своевременного выполнения обязательств по трудовому договору (эффективному контракту), способствующих повышению эффективности производства, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

2.2. В целях защиты законных прав и интересов Работников Профсоюз и Работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям настоящего Договора.

Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем.

2.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Работодателя независимо от стажа работы и членства в Профсоюзе, режима занятости.

2.5. Обязательства Сторон по данному Договору не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, отраслевыми соглашениями.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2.6. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем работников Учреждения по всем условиям коллективного договора.

2.7. Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2.8. Настоящий Договор доводится до Работников под подпись.

### **Раздел 3. Трудовые отношения и трудовые договоры**

3.1. Трудовые отношения Работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Договором.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) с Работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника с действующим Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника.

3.3. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и настоящим Договором.

3.4. Трудовые договоры (эффективные контракты) с Работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

3.5. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры (эффективные контракты), определяются Работодателем в соответствии с законодательством с участием Профсоюза (ст. 59 ТК РФ).

3.6. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (эффективного договора), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме.

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.

3.8. При заключении трудового договора предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя и его заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются 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;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, 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 с согласованием Профкома.

3.8.Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.9.Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

3.10.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 (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), 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 заключение трудового договора.

3.11.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.

3.12.Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работодателя в соответствии со ст.81 ТК РФ в случаях:

3.12.1.Ликвидации Учреждения;

3.12.2.Сокращения численности или штата работников Учреждения;

3.12.3.Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

3.12.4.Смены собственника имущества учреждения (в отношении руководителя, его заместителей).

3.13.Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

3.14. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, предоставлять представителю Работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

3.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право при сокращении численности или штата имеют лица:

- предпенсионного возраста (два года до пенсии по старости);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи, при наличии двух и более иждивенцев;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- работники в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- работники прибывающие в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- работники, имеющие 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 п. 7 ст. 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 РФ.

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

### **3.16. Работодатель обязуется:**

3.16.1. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.16.2. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам Учреждения, получившим травму на производстве по вине Учреждения, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

3.16.3. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.16.4. В случае проведения мероприятий по приватизации Учреждения, влекущие изменение вида Учреждения или его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми Работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе Работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст. 178 и 180 ТК РФ).

3.16.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие

государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173-177).

3.16.6. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

#### Раздел 4. Режим труда и отдыха

4.1. Трудовой распорядок Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом Работодателя с учетом мнения Профсоюза (ст. 190 ТК РФ) и прилагаются к настоящему Договору (Приложение 1).

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

4.3. По инициативе Работодателя отдельные Работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим Договором (Приложение 5).

4.4. Работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюза (ст. 113, 153 ТК РФ).

4.5. В соответствии со ст. 93 ТК РФ режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели должен быть установлен Работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работника, а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.6. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать Работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом Профсоюз (ст. 74 ТК РФ).

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

4.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней,

Работникам, являющимся инвалидами, – 30 календарных дней.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определяются Положением о ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках (Приложение 4).

4.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.11. По письменному заявлению Работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с Работодателем.

4.12. Работодатель обязан на основании письменных заявлений отдельных категорий Работников предоставлять отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- Работнику в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- Работнику – одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- Работнику – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- участниками СВО – до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

Такой отпуск по письменному заявлению Работников указанных категорий может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 372 ТК РФ).

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

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

4.14. Учитывать при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков преимущественное право на использование отпусков в удобное для них время Работниками, имеющими детей дошкольного и школьного возраста,

Работниками, которые обучаются без отрыва от производства, другими лицами, преимущественное право на предоставление отпуска, которым предусмотрено законодательством Российской Федерации. Для участников СВО и членов семьи участников СВО предоставлять очередной оплачиваемый отпуск в удобное время.

4.15. Предоставление Работникам иных ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков производится в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

4.16. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к выходным и нерабочим праздничным дням работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к работе выходными и праздничными днями. Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

## **Раздел 5. Оплата и нормирование труда**

5.1. Стороны договорились создать условия для оплаты труда на основе трудового договора (эффективного контракта) с Работниками Учреждения в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения, повышения качества услуг.

5.2. Заработная плата Работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры окладов и т.д. устанавливаются и осуществляются согласно Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека» муниципального образования Тимашевский муниципальный

район Краснодарского края (Приложение 9) и иным локальным нормативным актам по оплате труда, принятым Учреждением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

5.3. Минимальный размер заработной платы при выполнении Работником трудовых обязанностей не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

5.4.1. оклады (должностные оклады);

5.4.2. выплаты компенсационного характера;

5.4.3. выплаты стимулирующего характера.

5.5. Должностные оклады Работников увеличиваются (индексируются) в сроки, и, в пределах повышения (индексации) фондов, оплаты труда работников муниципальных учреждений Краснодарского края.

Система премирования регулируется Положением о премировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека» муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека» муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края.

**Работодатель обязуется:**

5.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив об этом Работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

5.7. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы осуществляется не позднее 5 (пяти) календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплату заработной платы за первую половину месяца производить не позднее 20 числа месяца.

При выплате заработной платы извещать в письменной форме (расчетным листком) каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, не позднее, чем за день до выдачи заработной платы.

Выплата заработной платы Работнику осуществляется в денежной форме в валюте Российской Федерации (рубли) путем перечисления средств на банковскую карту Работника.

Днем выплаты заработной платы считается день, в который начисленная Работнику заработная плата фактически поступила на зарплатную банковскую карту.

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

5.8. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

5.9. При увольнении Работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

5.10. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого в соответствии с утверждённым графиком отпусков, производится путём перечисления денег на банковскую заработную карту Работника не позднее, чем за 3 дня до ухода в отпуск.

5.10. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

5.12. При временном переводе Работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором (эффективным контрактом) работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.13. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, ППК, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания) определяются, согласно критериям, Работодателем самостоятельно. Размеры и условия их выплаты определяются Договором (ст.ст. 146-154, 158 ТК РФ), но не ниже установленных законодательством.

5.14. Размер вознаграждения по итогам работы за год, квартал, месяц определяется с учетом результатов труда Работника и продолжительности его непрерывного стажа работы у данного Работодателя. Условия и порядок его выплаты конкретизируется в Положении о премировании работников, которое утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом и является приложением к настоящему Договору (Приложение 2).

## **Раздел 6. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

В области обеспечения занятости Работников Стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюза.

**Работодатель обязуется:**

6.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата Работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению Работников и т.д.

6.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить Работников о предстоящем увольнении под подпись.

Всем Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

6.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) Работодатель обязан письменно сообщать Профсоюзу о возможном массовом увольнении Работников, информировать о его причинах, числе и категориях Работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров (эффективных контрактов) с Работниками (ст. 82 ТК РФ).

6.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также Работники указанные в п. 3.15 настоящего Договора.

6.5. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с Профсоюзом внутрипроизводственные резервы Работодателя, в этих целях:

- выявлять возможности внутреннего перемещения работников с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профсоюзом и по соглашению с Работником, с предупреждением о том работника не позднее, чем за 2 месяца.

6.6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

6.6.2. Повышать квалификацию библиотечных работников не реже чем 1 раз в пять лет на краевых курсах повышения квалификации работников культуры.

6.6.3. В случае направления Работников для повышения квалификации: сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.6.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном в ст. 173-177

ТК РФ. Оплата дополнительного отпуска Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, производится на основании справки-вызова на сессию (ст. 177 ТК РФ).

6.6.6. Работник, обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному времени (ст. 249 ТК РФ), в следующих случаях:

1. Если Работник отработал в организации менее 5 лет после обучения;
2. Если работник прервал обучение.

6.6.7. Организовывать проведение аттестации библиотечных работников в соответствии с Положением о порядке аттестации библиотечных работников и руководящих работников и по ее результатам выносить решение о соответствии занимаемой должности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **Раздел 7. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права принимается положение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало года.

7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

7.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

7.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

7.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (приложение 3).

7.10. Организовывать проведение обязательного предварительного (при поступлении на работу) и периодического (1 раз в год) медицинского осмотра (ст. 220 ТК РФ, Приказ Минздрава от 28.01.2021 №29н) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний работников детских организаций, не осуществляющих образовательную деятельность (творческие, досуговые, детские организации), а так же не допущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

## **Раздел 8. Социальные гарантии и льготы для работников**

8.1. Работодатель обязуется:

- своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

- вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление СФР достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

- организовать условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей;

- утверждать график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения представителя Работников и извещает работника за 2 недели о времени начала отпуска;

8.2. Родителям (опекунам) детей-инвалидов по ст. 262 ТК РФ предоставляются 4 оплачиваемых выходных в месяц, которые можно копить (до 24 дней подряд раз в год). Дни оплачиваются в размере среднего заработка за счет средств СФР. Для оформления необходимо заявление работодателю и подтверждающие документы.

8.3. Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель, исходя из финансовых возможностей Учреждения, вправе оказывать разовую материальную помощь работникам в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, при наличии экономии ФОТ:

- в связи с трудным материальным положением – в размере одного должностного оклада;

- в связи с длительной болезнью работника, а также с необходимостью приобретения дорогостоящих лекарств – в размере одного должностного оклада;

- в случае смерти родственников сотрудников, к которым относятся: муж, жена, отец, мать, дети – в размере одного должностного оклада;

- в случае смерти сотрудника – в размере одного должностного оклада;
- работникам, проработавшим в учреждении не менее 3-х лет при рождении ребенка – 10 000 руб.;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству Профкома.

8.4. Работодатель вправе оказывать материальную помощь в связи с юбилейной датой при непрерывном стаже работы в Учреждении, при наличии экономии ФОТ:

- от 5 лет до 10 лет – 0,5 должностного оклада;
- от 10 до 20 лет – 1 должностной оклад;
- свыше 20 лет – 1,5 должностного оклада.

Юбилейной датой считается 50-летие, 55-летие, 60-летие и 65-летие.

Руководителю Учреждения материальная помощь в связи с юбилейной датой выплачивается в размере одного должностного оклада вне зависимости от стажа работы в Учреждении.

8.5. Работодатель вправе оказывать материальную помощь Работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по возрасту, при непрерывном стаже работы в Учреждении, при наличии экономии ФОТ:

- от 15 лет до 20 лет – в размере, не превышающем одного должностного оклада;
- от 20 лет и выше – в размере, не превышающем двух должностных окладов.

Руководителю Учреждения материальная помощь в связи с выходом на пенсию по возрасту выплачивается в размере одного должностного оклада вне зависимости от стажа работы в Учреждении.

8.6. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь к отпуску, при наличии экономии ФОТ:

- директор, заместитель директора – в размере двух окладов в год;
- остальным специалистам, служащим и рабочим – в размере одного оклада.

Материальная помощь к отпуску не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- вновь принятым работникам, не отработавшим полный календарный год;
- работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Материальная помощь к отпуску не зависит от итогов оценки труда работника. Выплаты производятся в пределах утвержденного фонда заработной платы.

8.7. Предоставлять оплачиваемые краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы следующим категориям работников:

- по случаю рождения ребенка (детей), регистрации брака (в том числе брака детей) – 2 (два) календарных дня;

- в случае смерти членов семьи (муж, жена, дети, родители) – 3 (три) календарных дня;

- родителям, имеющим детей первоклассников – 1 календарный день (1 сентября или первый учебный день года), если он выпадает на рабочий день;

- по случаю юбилея (50, 55 и 60 лет для женщин и 60 и 65 лет для мужчин) – 1 календарный день;

- проводы детей работника в армию – 1 календарный день;

- родителям, воспитывающим детей-выпускников средней образовательной школы по случаю окончания обучения – 1 календарный день.

Работник имеет право оформить данный отпуск после фактического использования этих дней.

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков производится за счёт средств, определяемых Работодателем после подписания приказа, изданного на основании заявления Работника с приложением копий соответствующих документов.

Деление на части дополнительных отпусков не допускается.

8.8. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

8.5. Профсоюз, исходя из имеющихся средств обязуется выделять средства на культурно-массовые мероприятия: поздравление с днем рождения, проведение для членов Профсоюза и их детей оздоровительных мероприятий, празднований Нового года, Международного женского дня, Дня Защитников Отечества, Всероссийского дня библиотек и других мероприятий.

Оказывать материальную помощь нуждающимся членам Профсоюза по их заявлениям в соответствии с Положением о выплате материальной помощи из средств Профсоюзной организации Учреждения.

**Раздел 9. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые силы Российской Федерации.**

9.1. Согласно ст. с ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 г. № 376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии

Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

9.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

9.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьёй 351.7 ТК.РФ.

9.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление, которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьёй засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

9.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

9.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы 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", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1 статьи 121 ТК РФ).

## **Раздел 10. Гарантии деятельности Профсоюза**

Стороны договорились о том, что:

10.1. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

10.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;

10.3. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда;

10.4. Члены Профсоюза (профсоюзного комитета) включаются в состав комиссии Совета при директоре; специальной оценки условий труда, охране труда и других;

10.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения ст.194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;

## **Раздел 11. Обязательства Профсоюза**

Профсоюз обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ;

11.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

11.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы;

11.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников;

11.6. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

11.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью

предоставления работникам отпусков и их оплаты;

11.8. Участвовать в работе Совета при директоре по распределению стимулирующих выплат, специальной оценки условий труда, охране труда и других;

11.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в СФР достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах всех работников.

## Раздел 12. Обязательства Работников

12.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом) и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания.

12.2. Соблюдать требования безопасности, охраны труда, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя, выполнять предусмотренные системой медицинского обслуживания профилактические и оздоровительные мероприятия.

12.3. Соблюдать Кодекс профессиональной этики МБУК «ТМЦБ», проявлять взаимную вежливость, уважение к другим Работникам, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других Работников,

12.4. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении или о риске возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, в соответствии с требованиями охраны труда, законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

12.5. Соблюдать служебную тайну, обеспечивать сохранность персональных данных других Работников, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя.

12.6. Действовать в интересах Работодателя, пресекать посягательства на муниципальную собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб Работодателю, нести частичную материальную ответственность за вверенное Работнику имущество.

12.7. Работники, независимо от занимаемой должности, несут ответственность за соблюдение принципов и требований законодательства Российской Федерации и нормативных документов МБУК «ТМЦБ» в области противодействия и предупреждения коррупции.

12.8. В отношении Работников, грубо нарушающих трудовую дисциплину, предоставление отдельных гарантий и льгот, предусмотренных настоящим Договором либо локальными нормативными актами Учреждения

сверх законодательства Российской Федерации, может быть приостановлено или уменьшен их уровень на определенный период времени.

Перечень таких гарантий и льгот, а также порядок реализации соответствующей процедуры устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

### **Раздел 13. Заключительные положения**

13.1. Настоящий Договор вступает в силу с 2 февраля 2026 года и действует по 1 февраля 2029 года.

13.2. Настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности Сторон.

13.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

13.4. Изменения и дополнения приложений Договору производятся только по взаимному согласию Сторон.

13.5. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из Сторон, уведомив при этом вторую Сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

13.6. Изменения и дополнения в коллективном договоре и его приложениях обсуждаются на общем собрании Работников.

13.7. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

13.8. Итоги выполнения настоящего Договора за полугодие и год рассматриваются в Учреждении на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза и доводятся до Работников.

13.9. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Договора или о принятии нового не позднее, чем за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора. Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в 7-дневный срок со дня его получения начать переговоры.

13.10. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) 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. В этот период Стороны вправе начать переговоры 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 ликвидационных процедур (ст. 43 ТК РФ).

13.11. Настоящий Договор заключен в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон и для органа уведомительной регистрации, причем все экземпляры имеют одинаковую силу.

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

Профком обязуется разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

#### **Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора**

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

14.2. Выполнение настоящего Договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

14.3. Профсоюз рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в квартал. В этих целях при профкоме создается постоянная комиссия на срок его полномочий.

14.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

#### **Перечень приложений к коллективному договору**

##### **Приложение 1**

Правила внутреннего трудового распорядка МБУК «ТМЦБ».

##### **Приложение 2**

Положение о премировании работников МБУК «ТМЦБ» на 2026-2029 гг.

##### **Приложение 3**

Соглашение по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности МБУК «ТМЦБ».

**Приложение 4**

Положение о ежегодных дополнительных отпусках.

**Приложение 5**

Положение о ненормированном рабочем дне.

**Приложение 6**

Список контингентов работников, подлежащих прохождению предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в соответствии с Приказом Минздрава от 28.01.2021 №29н г. по МБУК «Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека».

**Приложение 7**

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека» муниципального образования Тимашевский муниципальный район Краснодарского края.