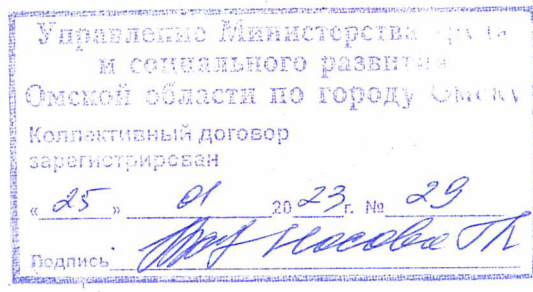



## Коллективный договор между работодателем и работниками бюджетного учреждения культуры Омской области «Областной дом ветеранов» на 2023-2026 годы

Принят на общем  
собрании работников  
Протокол № 2  
от «24» января 2023 года



От работодателя:  
Исполняющий обязанности директора  
бюджетного учреждения культуры  
Омской области «Областной дом  
ветеранов»

  
\_\_\_\_\_ В.Ю. Весна

«24» января 2023 года



От работников:  
Председатель представительного  
органа работников бюджетного  
учреждения культуры Омской  
области «Областной дом ветеранов»

 - \_\_\_\_\_ Т.И. Безматерных

«24» января 2023 года

## 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (далее также – коллективный договор, или Договор) являются: бюджетное учреждение культуры Омской области «Областной дом ветеранов» (в дальнейшем – Работодатель, Учреждение), в лице исполняющего обязанности директора Весны Вячеслава Юрьевича, и работники Учреждения, представленные председателем представительного органа работников Учреждения Безматерных Тамарой Ивановной (далее – Работники, Представительный орган) (в дальнейшем совместно именуемые стороны).

1.2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально – экономические и трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего Договора являются положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании Работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников, работающих по трудовому договору.

1.5. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.6. Во исполнение настоящего Договора Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Представительным органом. Локальные нормативные акты не ухудшают положения Работников по сравнению с Трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.7. Стороны пришли к соглашению, что настоящий Договор заключается сроком на 3 года.

## 2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации (далее также – Трудовой кодекс РФ) и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ в трудовом договоре, в отдельных случаях, предусматриваются дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими



нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы, с указанием структурного подразделения и должности;
- об испытании;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При заключении трудового договора, соглашением сторон между Работодателем и Работником может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работы, а также для определения Работником, является ли предложенная ему работа для него подходящей. В период испытания на Работника распространяется трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и настоящий Договор.

2.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Трудовой договор с Работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения Работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.5. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

2.6. Работодатель и Работники обязуются соблюдать условия заключенных трудовых договоров. В этой связи Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев ликвидации (предотвращения) простоя, аварий и иных экстремальных ситуаций, а также для замещения временно отсутствующего работника. Перевод на другую работу допускается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.7. Представительный орган следит за законностью и обоснованностью переводов и перемещений со стороны руководства Учреждения и соблюдением Работниками правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.8. Настоящим Договором признается обязанность Работодателя и Представительного органа на основе делового сотрудничества, в целях обеспечения решения главных задач, стоящих перед Учреждением: выполнение плановых задач, повышение эффективности и качества работы всех структурных



подразделений, обеспечить удовлетворение социальных и экономических потребностей Работников.

2.9. Работодатель обязуется:

- определять общие положения развития Учреждения;
- определять порядок стимулирования труда Работников;
- создавать условия для повышения производительности труда, эффективного использования всего имеющегося потенциала Учреждения;
- осуществлять комплекс мер по внедрению современных технологий, повышению качества и эффективности обслуживания пользователей;
- использовать эффективные методы управления и контроля деятельности Учреждения;
- уважать знания и опыт Работников и эффективно его использовать;
- содействовать в получении Работниками профессионального образования в высших, средних специальных учебных заведениях;
- использовать различные формы и уровни повышения квалификации Работников;
- информировать на собраниях трудового коллектива Учреждения о планах и перспективах развития Учреждения, взаимоотношениях с общественными организациями и органами государственной власти.

2.10. Работодатель имеет право в течение действия настоящего Договора корректировать финансирование экономической поддержки Работников в соответствии с условиями складывающейся экономической ситуации по согласованию с Представительным органом.

2.11. Представительный орган обязуется:

- осуществлять надзор и контроль соблюдения законодательства о труде (в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ);
- оказывать конкретную помощь Работодателю в выполнении уставных задач Учреждения, направленных на повышение эффективности деятельности Учреждения;
- способствовать соблюдению со стороны Работников трудовой и производственной дисциплины, добросовестного выполнения должностных обязанностей, установленных норм труд, производственных заданий;
- способствовать в повышении профессионального уровня Работников;
- уважать знания и опыт Работников и эффективно его использовать;
- обеспечивать со стороны Работников содержание сохранность имущества Учреждения;
- обеспечивать со стороны Работников сохранность информационных ресурсов Учреждения.

### **3. Режим рабочего времени и времени отдыха**

3.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с должностными обязанностями и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.



3.2. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

3.3. В течение рабочего времени (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

3.4. Для Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.5. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания в Учреждении для всех структурных подразделений устанавливается следующее:

Режим рабочего времени	
Начало работы	8 часов 30 минут
Окончание работы с понедельника по четверг	17 часов 45 минут
Окончание работы в пятницу	16 часов 30 минут
Перерыв	С 13.00 часов до 14.00 часов

3.6. Для Работников всех структурных подразделений Работодателем может устанавливаться:

1) шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем и разделением рабочего дня на части (выходной день может быть суббота, воскресенье или понедельник, устанавливается непосредственно в трудовом договоре Работника);

2) рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени;

3) дистанционная работа.

3.7. Все Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, не использовать в своем обращении ненормативную лексику.

3.8. Все Работники обязаны соблюдать конфиденциальность о работе Учреждения, не распространять информацию, которая стала им известна по работе или в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

3.9. Все Работники обязаны заботиться о состоянии своего здоровья.

3.10. Работники, подпадающие под требования Приказа Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

3.11. Работники, непосредственно работающие за компьютерами, каждый час должны делать перерывы на 10-15 минут.



3.12. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Руководство Учреждения может привлекать Работников к сверхурочным работам в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством, с письменного согласия Работника, в иных случаях – с письменного согласия Работника и с учетом мнения Представительного органа (в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ).

3.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем.

3.14. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. По соглашению между Работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Перенос отпуска на другой период, предоставление оплачиваемых дней отдыха в счет отпуска осуществляется по заявлению Работника, согласованному с руководителем структурного подразделения и утвержденному Работодателем.

3.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется, в удобное для них время, следующим категориям работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (статья 262.1 Трудового кодекса РФ)

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 Трудового кодекса РФ).

3.17. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям Работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.18. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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.

3.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также – родителям, имеющим детей – первоклассников один день (1 сентября); по желанию Работника сокращение на 4 часа рабочего дня в день рождения без сохранения заработной платы.

3.20. Работодатель может устанавливать Работнику режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, установленных у



Работодателя, который прописывается в трудовом договоре Работника. В отдельных конкретных случаях Работодатель может изменять режим рабочего времени для отдельных категорий Работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом мнения Представительного органа.

#### 4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязуется обеспечить своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда и совершенствовать отраслевую систему оплаты труда работников учреждения в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Положением об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области, утвержденным постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п;
- Приказом Министерства культуры Омской области от 11 декабря 2008 года № 36 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей бюджетных и казенных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство культуры Омской области, их заместителей и главных бухгалтеров» (с изменениями и дополнениями);
- Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения культуры Омской области «Областной дом ветеранов»;
- Штатным расписанием бюджетного учреждения культуры Омской области «Областной дом ветеранов».

4.2. Заработная плата выплачивается: 15 числа осуществляется выплата заработной платы за первую половину месяца и 30 числа (в феврале – 28 числа) производится окончательный расчет за текущий месяц. При совпадении дня выплаты с выходным, или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Надбавки и доплаты к должностным окладам Работников производятся на основании Положения об оплате труда работников бюджетного учреждения культуры Омской области «Областной дом ветеранов», утвержденного директором Учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего и социального характера устанавливаются приказом директора Учреждения как самостоятельно, так и по представлениям заместителя директора или руководителей структурных подразделений Учреждения.

4.4. Месячная начисленная заработная плата Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.5. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/100 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня



после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.6. Согласно статье 153 Трудовым кодексом Российской Федерации, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяются приказом директора Учреждения. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## 5. Охрана труда

5.1. Работодатель систематически информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте. Информация включает данные о фактическом состоянии требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, средствам индивидуальной защиты.

5.2. В этих целях Работодатель обязуется:

- проводить инструктажи по охране труда: вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой и ежегодно проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников;
- организовать проведение обязательного флюорографического обследования Работников, проведение профилактических прививок;
- совместно с Представительным органом организовать контроль состояния условий и охраны труда в Учреждении;
- проводить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- бесплатно обеспечивать Работников спецодеждой, обувью и другими средствами защиты в соответствии с типовыми нормами; пришедшую в негодность раньше срока спецодежду, обувь (не по вине работника) заменять новой или отремонтированной, не допускать к работе лиц без установленных средств защиты, в грязной, неисправной спецодежде, обуви;
- на работах, связанных с загрязнением, обеспечивать Работников моющими и обезжиривающими средствами, хозяйственным мылом;
- работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, предоставлять оплачиваемые перерывы в работе для обогрева и отдыха, оборудовать для этой цели помещения;
- обеспечивать выполнение запланированных мероприятий по охране труда;
- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, а также оценки уровней профессиональных рисков;



- обеспечивать проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров;

- реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе;

- тщательно изучать причины каждого несчастного случая, выполнять мероприятия по организации безопасных условий труда и снижению травматизма;

5.3. Отказ Работника от выполнения работы при угрозе его жизни и здоровью, возникшей вследствие не обеспечения безопасных условий труда, не влечет для него какой-либо ответственности.

5.4. Работники несут ответственность за соблюдение правил охраны труда и обязуются строго соблюдать производственную и технологическую дисциплину, пользоваться средствами индивидуальной защиты, содержать рабочее место и оборудование в полном порядке. При невыполнении данного требования Работодатель вправе отстранить Работника от работы без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством.

5.5. Возмещение вреда, причиненного Работнику увечьем, профзаболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, производится в соответствии с законодательством.

5.6. Контроль за соблюдением стандартов безопасности труда в Учреждении возлагается на работника Учреждения, определенного приказом директора Учреждения.

5.7. Согласно статье 215 Трудового кодекса РФ Работники обязуются строго соблюдать требования охраны труда.

## **6. Социальное обслуживание и медицинское обеспечение Работников**

6.1. Работодатель обязуется своевременно оплачивать листки временной нетрудоспособности Работников с учетом ограничений, введенных в действие Федеральным законом от 29.12.2006 № 255 ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

6.2. Работодатель обязуется не препятствовать Работникам по их заявлениям в рабочее время посещать врача в целях обследования, диагностики с последующей отработкой рабочего времени.

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

6.4. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.



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

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

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

6.4. Работникам может оказываться материальная помощь при необходимости проведения оперативного лечения, обострения серьезного хронического заболевания и других обстоятельствах, вызвавших затруднения в материальном положении.

## 7. Социальные гарантии

7.1. Работодатель и Представительный орган принимают на себя обязательства по организации культурно – массовой и оздоровительной работы для Работников и членов их семей, согласно части 2 статьи 41 Трудового кодекса РФ.

7.3. Многодетным семьям и одиноким матерям предоставляется преимущественное право при распределении путевок в детские летние оздоровительные лагеря.

7.4. Материальная помощь выплачивается Работнику:

- в связи с юбилеем Работника (50, (55 лет – для женщин), 60 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет;

- в связи с рождением ребёнка у Работника, или усыновлением (удочерением) Работником ребенка (по заявлению);

- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников Работника (по заявлению);

- в связи с постигшим Работника стихийным бедствием, пожаром, похищением имущества, тяжёлым заболеванием, необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения для Работника или членов его семьи, и в иных подобных случаях.

Размер материальной помощи в случаях, предусмотренных настоящим пунктом, определяется директором Учреждения

7.5. Материальная помощь может выплачиваться Работнику по его заявлению в размере не более двух должностных окладов, на основании приказа директора Учреждения к ежегодному оплачиваемому отпуску (к его части при разделении отпуска на части).



7.6. Выплата материальной помощи производится в пределах установленного фонда оплаты труда Учреждения, при наличии финансовой возможности Учреждения.

## **8. Обеспечение прав и гарантий деятельности Представительного органа**

8.1. Работодатель признает Представительный орган, как полномочного представителя Работников.

8.2. Представительный орган принимает на себя обязательства защиты нарушенных прав Работников.

8.3. Работодатель гарантирует Представительному органу получение необходимой информации по вопросам труда и социально-экономического развития коллектива Учреждения.

8.4. Проведение собраний Представительного органа в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем, если их проведение не отражается на деятельности Учреждения.

8.5. Представительный орган содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных между сторонами настоящего Договора мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав Работников, снижению социальной напряженности в коллективе Учреждения.

8.6. В рабочее время Представительный орган проводит свои мероприятия: переговоры с Работодателем по коллективному договору, заседания Представительного органа, рассмотрение жалоб.

## **9. Контроль выполнения коллективного договора**

9.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.2. Стороны 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании перед Работниками. С отчетом выступают первые уполномоченные лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

9.3. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки стороны создают совместную комиссию на паритетной основе.

9.4. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одной недели при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

9.5. В случае невыполнения обязательств по настоящему Договору стороны несут ответственность согласно действующему законодательству.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего периода (часть 1 статьи 43 Трудового кодекса РФ).



10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет (часть 2 статьи 43 Трудового кодекса РФ).

10.3. Договор действует при наступлении некоторых обстоятельств, которые определены трудовым законодательством (части 4, 5, 6, 7, 8 статьи 43 Трудового кодекса РФ).

10.4. При решении вопросов, не нашедших отражения в настоящем Договоре, либо в случае несоответствия отдельных пунктов настоящего Договора действующему законодательству (в связи с изменением нормативно-правовых актов) стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

10.5. Порядок подписания коллективного договора сторонами:

- от Работодателя коллективный договор подписывает директор Учреждения (исполняющий обязанности директора Учреждения);

- от имени Работников коллективный договор подписывает Представительный орган, в лице председателя представительного органа работников.

10.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в случаях изменения действующего законодательства, принятия или изменения нормативных актов вышестоящих органов, других причин в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению:

- общим собранием работников;

- конференцией работников;

- постоянно действующей двухсторонней комиссией.

10.7. В состав двухсторонней комиссии избираются представители в равных количествах от Работодателя и от Работников. Представители от Работников избираются тайным голосованием на общем собрании Работников. Представители от Работодателя назначаются директором Учреждения (исполняющим обязанности директора Учреждения).

10.8. Общее собрание Работников наделяет двухстороннюю комиссию необходимыми полномочиями, в их число входит:

- контроль выполнения условий коллективного договора (при проведении указанного контроля представители сторон коллективного договора обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию в течение пяти дней со дня получения соответствующего запроса);

- ведение коллективных переговоров, участие в подготовке проекта коллективного договора, заключении коллективного договора;

- принятие коллективного договора, а также изменений и дополнений к нему;

- проведение консультаций (переговоров) с Работодателем по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений;

- обеспечения гарантий трудовых прав работников;

- введение изменений положений коллективного договора, влекущих за собой изменения условий труда Работников;

- участие в решении других вопросов, включенных в коллективный договор.

Состав и деятельность двухсторонней комиссии утверждается приказом директора Учреждения.



10.9. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

---



Прошито и пронумеровано 13 листов.

От работодателя:  
Исполняющий обязанности директора бюджетного  
учреждения культуры Омской области «Областной  
дом ветеранов»

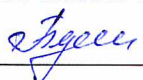
  
\_\_\_\_\_ В.Ю. Весна

«24» января 2023 года

М.П.



От работников:  
Председатель представительного органа  
работников бюджетного учреждения культуры  
Омской области «Областной дом ветеранов»

  
\_\_\_\_\_ Т.И. Безматерных

«24» января 2023 года