

**Муниципальное автономное учреждение культуры города Тюмени  
«Централизованная городская библиотечная система»**

I

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на период с 2025 года по 2028 год**

г. Тюмень, 2025 год

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении культуры города Тюмени «Централизованная городская библиотечная система» (сокращенное наименование - МАУК «ЦГБС») и устанавливает взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами Договора являются:

МАУК «ЦГБС», ОГРН 1027200860752, ИНН 7204037883, адрес, указанный в ЕГРЮЛ: 625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Луначарского, д. 51/3, далее именуемое «Работодатель», в директора Некрасовой Натальи Алексеевны, действующего на основании Устава, и работники, далее именуемые «Работники», а по отдельности «Работник», от имени которых действует Первичная профсоюзная организация МАУК «ЦГБС», в лице председателя Шелеповой Ирины Анатольевны, действующего на основании протокола заседания профкома МАУК «ЦГБС» от 23.12.2023 № 18.

1.3. Действие Договора распространяется на всех Работников.

1.4. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует по 31.10.2028.

## **2. Регулирование трудовых отношений**

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

2.2. Договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

2.3. Работники, участвующие в коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, их заключению, изменению, в том числе по изменению Договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.4. Представители Работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

2.5. Оплату услуг экспертов, специалистов и посредников, привлеченных для участия в коллективных переговорах, осуществляет пригласившая их сторона.

2.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором.

Следующие локальные нормативные акты Работодатель принимает по согласованию с представительным органом Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- положение о стимулирующих выплатах;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и продолжительность этого отпуска;
- правила и инструкции по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- форма расчетного листка;
- графики отпусков;
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации;
- приказы работодателя о привлечении работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- иные локальные нормативные акты и документы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Согласование осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.7. Положения локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договор.

### **3. Обучение и повышение квалификации**

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

3.2. Профессиональная подготовка Работников осуществляется путем обучения их по программам высшего профессионального образования либо обучения по программам дополнительного профессионального образования.

Работник может быть направлен на обучение на основании представления непосредственного руководителя по решению директора учреждения.

3.3. Необходимость подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения их новым профессиям Работодатель определяет самостоятельно.

3.4. Работники, прошедшие переобучение, имеют приоритет при переводе на более квалифицированные работы.

3.5. В случае направления Работника на обучение по программам дополнительного образования сверх предусмотренных профессиональными стандартами требований с Работником может быть заключено соглашение об обучении за счет средств Работодателя.

### **4. Условия труда и характер работы. Охрана труда**

4.1. Работники могут привлекаться к дистанционной работе в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя на основании приказа Работодателя.

#### **4.2. Охрана труда**

4.2.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в учреждении Работодателя вводится должность специалиста по охране труда.

4.2.2. Специальная оценка условий труда Работников проводится не реже чем один раз в пять лет.

4.2.3. Для защиты от загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, Работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу СИЗ, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену СИЗ.

4.2.4. Работодатель обязан не допускать Работников к выполнению работ, не обеспечив их СИЗ, а также в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств.

### **5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

5.1. Трудовой договор с Работником может быть расторгнут на основаниях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

### **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время и время отдыха Работников определяется настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами МАУК «ЦГБС», трудовым

договором, графиками работы, действующим трудовым законодательством.

6.2. На основании письменного заявления работника Работодатель предоставляет дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы (помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации):

- работнику, если его ребенок/дети зачислен(-ы) в первый класс школы или оканчивает(-ют) детский сад/школу - 1 (один) календарный день (1 сентября или день выпуска из детского сада/школы);
- в случае достижения работником возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет - 1 (один) календарный день в день рождения работника;
- в случае переезда работника на новое место жительства - до 3 (трех) календарных дней;
- работнику для проводов близкого родственника на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации (в т.ч. по мобилизации, при заключении контракта) - 2 (два) календарных дня.

## **7. Гарантии и компенсации**

7.1. Работодатель выплачивает Работникам материальную помощь в случаях, предусмотренных положением об оплате труда.

7.2. Работодатель:

- ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда либо выделения ссуд/субсидий на его приобретение (строительство);
- ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременно и достоверно эту информацию в органы местного самоуправления;
- обеспечивает бесплатно доступ работников к пользованию библиотечными и информационными ресурсами, а также в порядке, определенном локальными нормативными актами, доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения деятельности, необходимым для качественного выполнения работниками трудовых обязанностей;
- содействует проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок;
- предпринимает профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, иных зависимостей и социально значимых заболеваний среди работников МАУК «ЦГБС»;
- проводит корпоративные мероприятия, служащие развитию нематериальной мотивации Работников;
- внедряет и поддерживает функционирование системы наставничества для вновь принятых работников или переведенных на новые должности внутри учреждения.

## **8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

8.1. Работодатель предоставляет действующему профсоюзу в безвозмездное пользование необходимые для его деятельности помещение, оборудование, материалы и средства связи.

8.2. Работодатель обязуется перечислять в профсоюзную организацию удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном уставом профсоюза.

8.3. В целях осуществления профсоюзной организацией возложенных на нее полномочий Работодатель обязуется предоставлять необходимую для этой цели информацию по письменному запросу председателя профсоюза в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня получения запроса.

8.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

## **9. Рассмотрение и разрешение трудовых споров**

9.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.2. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Работники, обратившиеся в комиссию по трудовым спорам, на время участия в заседании комиссии также освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

9.3. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на

срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители Работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

9.4. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

## 10. Заключительные положения

10.1. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.2. Для реализации настоящего Договора Стороны в течение 1 (одного) месяца с даты его заключения совместно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора и ежегодно отчитываются о его реализации на общем собрании работников. В план мероприятий могут вноситься изменения по мере необходимости.

10.3. При приеме на работу нового Работника Работодатель обязан ознакомить его с Договором.

10.4. Изменения и дополнения могут быть внесены в Договор только в том случае, если они улучшают положение Работников и не препятствуют исполнению Работодателем уже принятых на себя обязательств.

10.5. Сохранение действия Договора

10.5.1. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

10.5.2. При смене организационно-правовой формы Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.5.3. При реорганизации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

10.6. Договор составлен в 3 (трех) экземплярах, по одному для каждой Стороны и для направления в ГАУ ТО «МФЦ» для проведения уведомительной регистрации.

## 11. Подписи сторон

От имени Работодателя:  
Директор МАУК «ЦГБС»

От имени Работников:  
Председатель первичной профсоюзной организации  
МАУК «ЦГБС» ,

/ \_\_\_\_\_ ^UU^J "" / Илш Шелепова /

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью \_\_\_\_\_) листов

Должность Начальник отдела кадров  
**МАУК «ДГБС»** '

Подпись О М ш 1 / Н.Г. Лапаева /  
**С**