

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между муниципальным бюджетным учреждением культуры г. Иркутска
«Централизованная библиотечная система» и Первичной профсоюзной
организацией муниципального бюджетного учреждения культуры г.
Иркутска «Централизованная библиотечная система»

на 2026 - 2028 годы

Коллективный договор утвержден на конференции трудового коллектива
МБУК «ЦБС» 1 ноября 2025 г.

Протокол комиссии по разработке коллективного договора № 1 от
01.11.2025г.

муниципальное бюджетное учреждение культуры г.Иркутска
«Централизованная библиотечная система»
664047, г. Иркутск, ул. Трилиссера, 32

Срок действия с 01.01.2026 г. по 31.12.2028 г.

Среднесписочная численность - 178 человек.

Количество профсоюзных работников - 152 человека.

От работодателя

Тел.63-03-26

Директор МБУК «ЦБС»

Кустова Наталья Анатольевна

От работников

Тел.46-12-77

Председатель ПК МБУК «ЦБС»

Коренчук Любовь Васильевна

г. ИРКУТСК

Администрация города Иркутска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 130-187/25
« 11 » 11 2025 г.
Начальник отдела труда и управления
охраной труда департамента ценового,
тарифного регулирования и трудовых
отношений комитета по бюджетной
политике и финансам
Козырева Н.В. *[Signature]*
подпись

1
И
д
2.
ку
3.
бе
ин,
уч

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха.
3. Оплата труда.
4. Охрана труда и здоровья.
5. Социальное развитие работников, социальное партнерство.
6. Условия работы выборных профсоюзных органов.
7. Контроль за выполнением положений и обязательств коллективного договора. Информирование работников.

Приложения к коллективному договору:

1. Перечень должностей муниципального бюджетного учреждения культуры г. Иркутска «Централизованная библиотечная система» с ненормированным рабочим днем.
2. Соглашение по охране труда в муниципальном бюджетном учреждении культуры г. Иркутска «Централизованная библиотечная система».
3. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) работникам муниципального бюджетного учреждения культуры г. Иркутска «Централизованная библиотечная система».

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения между Работодателем и Работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон Коллективного договора. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение культуры г. Иркутска «Централизованная библиотечная система», именуемое далее «Работодатель» в лице директора Кустовой Натальи Анатольевны, действующего на основании Устава, и трудовой коллектив муниципального бюджетного учреждения культуры г.Иркутска «Централизованная библиотечная система», именуемый далее "Работники", в лице председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения культуры г.Иркутска «Централизованная библиотечная система» Коренчук Любови Васильевны, действующего на основании Протокола общего собрания Работников.

1.3. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.4. Целью Коллективного договора является обеспечение эффективной работы Учреждения, обеспечение трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, законных интересов Работников.

1.5. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Работодателя и Работников, преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения

Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, а также некоторые иные вопросы.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.7. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение профсоюзного комитета;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.7.2. Председатель профсоюзной организации как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые профсоюзной организацией предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать

организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

1.7.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности и улучшению качества работы сотрудников;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Профсоюзная организация не несет ответственности за нарушение закрепленных настоящим Коллективным договором прав работников, не являющихся членами данной профсоюзной организации.

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства.

1.9. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с **01 января 2026 года**, может быть пролонгирован на следующие 3 года по обоюдному согласию сторон совместным решением сторон в установленном порядке. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации, расторжения трудового договора с

директором и переизбранием председателя первичной профсоюзной организации.

1.10. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ). Внесение изменений осуществляется после рассмотрения и принятия решения Комиссией по заключению Коллективного договора, по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор и подписывается уполномоченными представителями сторон.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством РФ, настоящим Коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.12. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.13. При условии соблюдения Работодателем данного Коллективного договора стороны признают приоритетной формой разрешения разногласий и конфликтных ситуаций двухсторонние переговоры и достижение согласия на взаимовыгодных условиях.

1.14. Стороны Коллективного договора обеспечивают его доведение до сведения Работников в течение двух месяцев с момента его подписания.

1.15. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, вновь принимаемых в Учреждение Работников до заключения с ними трудового договора.

2. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха.

2.1. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданного на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается Работнику в обязательном порядке.

2.2. Трудовые договоры могут заключаться как на определенный срок, так и на неопределенный. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им служебной информации (ст. 57 ТК РФ).

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

2.5. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст. 57, 58 ТК РФ).

2.6. 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).

Дистанционная работа в Учреждении регулируется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и Положением о дистанционной работе, являющимся локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным приказом Работодателя с учетом мнения Председателя профсоюзной организации.

2.7. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, поданном в письменной форме:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением), а также сокращением численности штата, приводящих к изменению предусмотренного трудовым договором положения ее Работников, рассматриваются на Совете Учреждения с участием представителя

профсоюзной организации и представителем Работников данного структурного подразделения (ст.82 ТК РФ).

2.9. Сообщать профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 части первой ст.81 ТК РФ, а при массовых увольнениях Работников соответственно не позднее, чем за три месяца.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 закона РФ «О занятости населения в РФ»).

2.10. Представлять в профсоюзную организацию не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов учреждения лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

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

2.12. Не допускать увольнения по сокращению численности или штатов Учреждения одновременно двух Работников из одной семьи.

2.13. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной

законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

2.14. Расторгать трудовой договор с Работником - членом профсоюзной организации по инициативе Работодателя только с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

2.15. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации Учреждения (см. ст. 180 ТК РФ).

2.16. В случае временного закрытия подразделений Учреждения по техническим причинам Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией в соответствии со статьей 72.2 ТК РФ принимает меры для использования высвобождающихся Работников на других участках. Время простоя (статья 157 ТК РФ) 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 (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.17. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися локальным нормативным актом учреждения, утвержденным приказом Работодателя с учетом мнения профсоюзной организации.

2.18. В связи с тем, что в учреждении при выполнении отдельных видов работ (библиотекари с разными выходными, сторожа) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) еженедельная продолжительность рабочего времени, введен суммированный учет рабочего времени и продолжительность учетного периода составляет год.

Учетный период, установленный в учреждении, распространяется на работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при сверхурочной работе.

2.19. В случае производственной необходимости и не чаще, чем раз в году, Работника могут перевести на другую работу в том же Учреждении. Такой перевод допускается для предотвращения последствий стихийного бедствия, несчастных случаев, и простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего Работника. Запрещается переводить на другую работу, противопоказанную по состоянию здоровья. Не допускается привлечение к сверхурочной работе работников в соответствии со ст.99, ст.203 Трудового кодекса РФ.

Оплата труда при временном переводе производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность перевода - не более одного месяца в году.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 Трудового кодекса РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника

2.20. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе осуществляется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

2.21. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и выплачивается в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

2.22. Работодатель обязуется предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника, имеющего на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- по рекомендации медико-социальной экспертизы;
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.23. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, его время и продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждены локальным нормативным актом учреждения.

2.24. Всем Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью - 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115

ТК РФ) и ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям».

2.25. Работодатель обязуется, учитывая пожелания отдельных категорий работников в соответствии с ч.1 статьи 123 ТК РФ, утверждать и доводить до сведения Работников график отпусков с учетом мнения профсоюзной организации на следующий календарный год.

2.26. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Работодатель обязуется оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности).

2.27. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

2.28. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется по заявлению следующим Работникам (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами

2.29. Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ). Такой отпуск предоставляется всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

2.30. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

2.31. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) Работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день в соответствии с приложением № 1 к Коллективному договору. Источником финансирования является экономия фонда оплаты труда с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.32. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

2.33. Работникам дополнительно предоставляется отпуск по личному заявлению, оплачиваемый по среднему дневному заработку, в порядке, предусмотренном частью 4 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации:

- при диспансеризации до двух рабочих дней в соответствии со ст.185.1 ТК РФ.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающих прохождение диспансеризации.

Оплата дней дополнительного отпуска, предусмотренных настоящим пунктом, осуществляется в день выплаты заработной платы за месяц, в котором отпуск был предоставлен.

2.34. Оплата дополнительного отпуска Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, производится на основании справки-вызова на сессию.

Работникам, получающим образование соответствующего уровня повторно, дополнительно отпуск не оплачивается.

2.35. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

2.36. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работникам по письменному заявлению для решения семейных и социально-бытовых вопросов. Продолжительность и срок их определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам - до 35 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- донорам – 2 календарных дня (дополнительно к установленным законодательством);
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

2.37. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

2.38. 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 года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отказ Работника (по любой причине) от выполнения требования Работодателя о выходе на работу до окончания отпуска (отзыв из отпуска) не является нарушением трудовой дисциплины.

2.39. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3. Оплата труда.

3.1. Система оплаты труда Работников, включающая выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами города Иркутска, а также Положением о системе оплаты труда работников, являющимся локальным нормативным актом учреждения, утвержденным приказом Работодателя с учетом мнения председателя профсоюзной организации. Размеры должностных окладов работников и размер повышающего коэффициента устанавливаются на основании приказа Работодателя в соответствии с муниципальными правовыми актами города Иркутска на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам, в соответствии с профессиональными стандартами, закрепленных в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому между Работником и Работодателем.

Молодым специалистам до 35 лет предусмотрены повышающие коэффициенты в соответствии с п. 93 примерного положения об оплате труда

работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры, туризма и молодежной политики комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, являющегося приложением № 1 к Постановлению администрации города Иркутска от 8 октября 2019 года № 031-06-783/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплатах работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры, туризма и молодежной политики комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска».

Штатное расписание утверждается Работодателем и согласуется Учредителем Учреждения в соответствии с Уставом Учреждения.

3.2. В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда, Работникам Учреждения могут выплачиваться социальные выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат социального характера, являющимся локальным нормативным актом учреждения, утвержденным приказом Работодателя с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

3.3. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, минимальной заработной платы в Иркутской области, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и определяется с учетом обеспечения дифференциации заработной платы работников Учреждения.

3.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки: за первую половину месяца 20 числа текущего периода, за вторую половину - 5 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.5. Каждый Работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6. Расчетные листы передаются на адрес электронной почты, указанной Работником в заявлении, в день выдачи окончательной заработной платы за истекший месяц. Заработная плата перечисляется на банковский счет, указанный Работником (банковскую пластиковую карту) в соответствии с заявлением Работника в выбранное им банковское учреждение. При выборе банка ВТБ 24 обслуживание карты является бесплатным. Выпуск или прикрепление уже имеющейся зарплатной карты обеспечивает отдел кадров учреждения в соответствии с договором, заключенным с Банком. При выборе другого банковского учреждения расходы по заключению договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки возлагается на Работника.

3.7. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

3.9. При любом режиме работы расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы. Для расчета средней заработной платы Работодатель руководствуется ст.139 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

3.10. Удержания из заработной платы Работника производятся в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.11. Работодатель производит оплату листков нетрудоспособности Работника в соответствии с законодательством РФ в дни выплаты заработной платы.

4.Охрана труда и здоровья.

На основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия стороны договорились о нижеследующем:

4.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также

эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 2);
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу работникам МБУК «ЦБС» за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию и декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с утвержденными в МБУК «ЦБС» нормами (Приложение № 3);
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на

осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

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

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

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда

4.2. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, представитель Профсоюзной организации или уполномоченные по охране труда лица вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения

выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда в Иркутской области для принятия неотложных мер.

4.3. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, представитель Профсоюзной организации или уполномоченный по охране труда вправе требовать от Работодателя, органа управления организацией, приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда.

4.4. Работники должны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 214 ТК РФ);
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.5. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, Работник имеет право в письменном виде отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

В этом случае отказ от работы не влечет ответственности для Работника. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5. Социальное развитие работников, социальное партнерство.

В целях усиления социальной защищенности Работников стороны договорились о следующем:

5.1. При принятии решений о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении Учреждения учитывать мнение Профсоюзной организации, не допускать ухудшение условий труда и быта Работников.

5.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и др.), в том числе средств на оплату труда Работников.

5.3. В соответствии со ст.196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на Работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, по профилю деятельности культурно-просветительского учреждения (ст.177 ТК).

5.4. С учетом мнения профсоюзной организации применять меры морального и материального поощрения Работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- представление к награждению отраслевыми и государственными, почетными грамотами, званиями, наградами и др.;

- применять меры стимулирующего поощрения в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

5.5. Обеспечить полную регистрацию Работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, зарплате, страховых взносах работающих.

5.6. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательством.

5.7. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

5.8. Содействовать решению жилищных проблем Работников путем участия их в программах администрации города Иркутска по доступному жилью.

6. Условия работы выборных профсоюзных органов.

В области общих вопросов по обеспечению установленных законом прав стороны договорились о нижеследующем:

6.1. Работодатель признает Председателя профсоюзной организации как представителя Работников Учреждения, уполномоченного на то общим собранием Работников.

6.2. В соответствии со ст.8 ТК РФ Работодатель обязан принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы Работников, с учетом мнения Председателя профсоюзной организации.

6.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ Работодатель предоставляет в пользование действующему в Учреждении профсоюзному органу:

- помещение для проведения собраний, заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы; а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;
- возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;
- возможность пользоваться средствами связи, оргтехникой.

6.5. Работодатель предоставляет Председателю профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения, полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением Коллективного договора.

6.6. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации Работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда и социальному страхованию и других.

6.7. Работодатель обязан рассматривать в срок не более 7 дней представления Профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах (ст. 22 ТК РФ).

6.8. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- систему оплаты труда и стимулирующих выплат (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

6.9. Профсоюзный комитет обязуется оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам организации - членам профсоюза, вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6.10. Работодатель обязуется освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов Профсоюзного комитета и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Учреждения;
- участие их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

6.11. В отношении порядка проведения профсоюзных собраний:

- общее собрание членов профсоюза проводятся не реже одного раза в год;
- дата и время проведения общего собрания членов профсоюза согласовываются профсоюзным комитетом с Работодателем на очередном заседании Профсоюзного комитета и заносятся в протокол;
- Работодатель вправе присутствовать на собраниях профсоюзного комитета и общих собраниях профсоюза, а также предлагать альтернативные дату и место проведения собраний.

6.12. Перечисление профсоюзных взносов сотрудников:

- работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных;
- членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы;
- задержка перечисления средств не допускается;
- профсоюзные взносы отчисляются в соответствии с Уставом профсоюза в размере 1% от начисления заработной платы сотрудника, согласно письменному заявлению, подаваемому председателю профсоюзного комитета;
- профсоюзные взносы перечисляются бухгалтерией Учреждения установленным общим собранием членов профсоюза на счет профсоюза работников культуры;
- не позднее одной недели после перечисления профсоюзных взносов бухгалтерия Учреждения направляет председателю профсоюзного комитета информацию об объемах, датах и номерах платежных поручений по перечислению профсоюзных взносов;
- заявления сотрудников на начало и прекращение отчислений профсоюзных взносов рассматриваются бухгалтерией только при наличии заявления Работника.

6.13. В отношении стимулирования Работников профсоюзного актива и обеспечения их гарантий:

- в соответствии со ст. 377 ТК РФ Работодатель предоставляет свободное от исполнения трудовых обязанностей время в размере не менее 4 часов в неделю с сохранением заработной платы;
- председатель, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 374, 376 ТК РФ).

7. Контроль за выполнением положений и обязательств коллективного договора. Информирование Работников.

7.1. Контроль выполнения отдельных положений и коллективного договора в целом в соответствии со ст. 51 Трудового кодекса РФ осуществляют договаривающиеся стороны, которые доводят соответствующую информацию до всего коллектива не реже 1 раза в год.

7.2. Работодатель обязуется систематически информировать коллектив о производственных и финансовых планах и их выполнении, расходовании средств на развитие Учреждения и ее коллектива, об основных структурных и кадровых изменениях.

7.3. Выборные органы информируют Работников и Работодателя о своей деятельности и решениях, в т. ч. о решениях и деятельности Областного комитета Иркутской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры.

7.4. Стороны обязуются в целях эффективного осуществления контрольных функций представлять друг другу необходимую информацию и материалы, а результаты доводить до сведения Работников.

7.5. Об итогах выполнения Коллективного договора стороны отчитываются на конференции Работников или на расширенных совместных заседаниях дирекции и представителей профсоюзной организации не реже 1 раза в год или отчитываются по отдельным разделам (направлениям) данного Коллективного договора по мере необходимости (по инициативе одной из сторон) в течение календарного года.

7.6. В случаях невыполнения Работодателем данного коллективного договора (или отдельных его положений) профсоюзный комитет фиксирует факт невыполнения в протоколе своего заседания и направляет выписку из протокола заседания Работодателю. Профсоюзный комитет и уполномоченные Работодателем представители в течение 3 дней устанавливают сроки ликвидации факта невыполнения, оформляя их протоколом совместного заседания. Если факт невыполнения настоящего Коллективного договора (отдельного его положения) продолжает иметь место по истечении установленного срока, коллектив в лице председателя профсоюзной организации, начинает действовать в соответствии с законодательством РФ.

7.7. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам (ст. 382, 385, 386, 387, 388, 390, 391 ТК РФ).

От работодателя

Тел. 63-03-26

Директор

МБУК «ЦБС»

Централизованная
библиотечная
система
И.А. Кустова

«1» ноября 20 25



От работников

Тел. 46-12-77

Председатель первичной профсоюзной
организации

МБУК «ЦБС»

Л.В. Коренчук

«1» ноября 20 25 г.



Приложение № 1
к Коллективному договору
МБУК «ЦБС» на
2026-2028 гг.

**Перечень должностей в муниципальные бюджетные учреждения
культуры г.Иркутска «Централизованная библиотечная система»
с ненормированным рабочим днем.**

1. Директор – 5 календарных дней;
2. Главный бухгалтер – 5 календарных дней;
3. Заместитель директора по библиотечному обслуживанию – 5 календарных дней;
4. Заместитель директора по материально-техническому снабжению и договорной деятельности – 5 календарных дней;
5. Заместитель директора по работе с детьми и юношеством – 5 календарных дней;
6. Заместитель директора по формированию и развитию единого библиотечного фонда – 5 календарных дней;
7. Заместитель директора по информационным технологиям – 5 календарных дней;
8. Председатель первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

От работодателя

От работников

Тел. 63-03-26

Тел. 46-12-77

Директор

Председатель первичной профсоюзной
организации

МБУК «ЦБС»

МБУК «ЦБС»



Приложение № 2
к Коллективному договору
МБУК «ЦБС» на
2026-2028 гг.

**Соглашение по охране труда
муниципального бюджетного учреждения культуры г. Иркутска
«Централизованная библиотечная система»**

№	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ на 3 года	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников которым улучшаются условия	
						Всего	Женщин
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Контроль за проведением регулярных работ по обеспечению установленных норм охраны труда, проведением работ в санитарные дни в отделах библиотек-филиалов.	Чел.		-	Зав. отделами и зав. библиотеками	178	163
2	Обучение методам охраны труда обучение оказания первой помощи со следующей аттестацией	Чел.	Все работники 1 раз в 3 года	30 000	Специалист по охране труда Комиссия по обучению	178	163

	работников						
	Проведение вводного инструктажа	Чел.	Для вновь принятых работников	-	Специалист по охране труда		
3	Проведение инструктажа по электробезопасности	Чел.	Все работники 1 раз в год	-	Специалист по охране труда	178	163
4	Приобретение и обеспечение выдачи работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты: моющих, смывающих и обезвреживающих средств.	Чел.		850 000	Специалист по охране труда	178	163
5	Проведение предварительного и периодического медицинского осмотра	Чел.	Вновь принятые Все работники	3 000 000	Начальник отдела кадров	178	163
6	Обеспечение и пополнение имеющихся в подразделениях аптек медикаментами	Чел.	Все работники	50 000	Специалист по охране труда	178	163
7	Приобретение нормативной литературы, наглядных	Комп.	12	3 000	Специалист по охране труда		

	пособий по ОТ						
8	Оборудование кабинета и уголка по ОТ	Ком п.	1	5 000	Специалист по охране труда		
9	Приобретение оборудования: а)противоскользящие, противогрязевые коврики	Шт.	50	60 000	Специалист АХД		
10	СОУТ и производственный контроль согласно графика	Раб. мест а		30 000 250 000	Специалист по охране труда		
11	Проведение электрических испытаний и измерений	Шт.	25	300 000	Специалист по охране труда		
13	Общая стоимость перечисленных мероприятий ориентировочно составляет			4 578 000			

От работодателя

Тел. 63-03-26

Директор

МБУК «ЦБС»

Кушалева Н.А. Кушалева
«1» ноября 2025 г.



От работников

Тел. 46-12-77

Председатель первичной профсоюзной организации

МБУК «ЦБС»

Л.В. Коренчук Л.В. Коренчук
2025 г.



Приложение № 3
к Коллективному договору
МБУК «ЦБС» на
2026-2028 гг.

Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) работникам муниципального бюджетного учреждения культуры г. Иркутска «Централизованная библиотечная система»

№	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)	Наименование нормы
1.	Слесарь - электрик по ремонту электрооборудования	1.Костюм от производственных загрязнений	1 шт.	В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающим и средствами» (с изменениями и
		2.Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		3.Перчатки из полимерных материалов	12 пар	
		4.Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		5.Очки защитные	1 шт. (до износа)	
		6.Средство индивидуальной защиты органов дыхания	1 шт. (до износа)	
		7.мыло	2400 гр.	
		Электроустановки до 1000В		

		1.Указатель напряжения	1 шт (определяется документами изготовителя)	дополнениями); Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
		2.Диэлектрические перчатки	2 пары	
		3.Диэлектрические калоши	1 шт	
		4.Диэлектрический коврик	1 шт (определяется документами изготовителя)	
		5.Переносные заземления	1 шт (определяется документами изготовителя)	
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1.Костюм от производственных загрязнений	1 шт	
		2.Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		3.Перчатки из полимерного материала	12 пар	
		4.Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт	
		5.Очки защитные	1 шт.(до износа)	
		6.Средство индивидуальной защиты органов дыхания	1 шт.(до износа)	
		7.Мыло	2400 гр.	
3.	Уборщик служебных помещений	1. Халат от общих загрязнений	1 шт.	
		2. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

		3. Перчатки резиновые	12 пар
		4.Мыло	2400 гр.
		5.Средство гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	1200 мл.
4.	Гардеробщик	1. Халат от общих загрязнений	1 шт.
		2.Мыло	2400 гр.
5.	Заведующий филиалом, библиотекарь	1.Халат от общих загрязнений	1 шт.
		2.Мыло	2400 гр.
6.	Системный администратор	1.Костюм от производственных загрязнений	1 шт.
		2.Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		3.Перчатки диэлектрические	дежурные
		4.Боты диэлектрические	дежурные
		5.Очки защитные	1 шт.(до износа)
		6.Мыло	2400 гр.
7	Сторож (вахтер)	1.Костюм от производственных загрязнений	1 шт
		2.Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		3.Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

	4.Мыло	2400 гр.	
--	--------	----------	--

От работодателя

Тел. 63-03-26

Директор

МБУК «ЦБС»

Н.А. Кустова
 Н.А. Кустова
 «*4*» *Апреля* 20*25* г.
 Централизованная библиотечная система
 МУК «ЦБС»



От работников

Тел. 46-12-77

Председатель первичной профсоюзной организации

МБУК «ЦБС»

Л.В. Коренчук
 Л.В. Коренчук
 «*4*» *Апреля* 20*25* г.
 Мурманский областной профессиональный союз работников культуры
 первичная профсоюзная организация
 МУК «ЦБС»

