

ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный номер 100-2025-1  
20 июля 2025  
Номер в журнале регистрации 100  
Ответственный за регистрацию Ведущий  
Сиверская Д.И.  
Наталия Борисовна

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между работодателем и работниками  
Государственного бюджетного учреждения культуры  
"Волгоградская областная универсальная научная библиотека  
им. М. Горького"  
на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДЕНО  
Общим собранием работников  
« 22 » июля 2025 года  
Протокол № 1

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького»  
Н.А. Кистаева  
« 22 » 07 2025 г.

Директор  
ГБУК "ВОУНБ им. М. Горького"  
А.А. Лепешенко  
« 22 » 07 2025 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) между работниками, лице представителя работников - председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профкома), с одной стороны, и работодателем, в лице директора государственного бюджетного учреждения культуры «Волгоградская областная универсальная научная библиотека им. М. Горького» (далее - ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького», Учреждение), другой стороны, заключается в соответствии с законодательством Российской Федерации действующим на момент заключения (Трудовой кодекс Российской Федерации и другие законодательные акты).

В случае ликвидации (реорганизации) Профкома его права и обязанности в качестве одной из сторон Договора переходят к другому выборному органу, уполномоченному коллективом.

1.2. Договор распространяется на весь трудовой коллектив.

1.3. Основными целями Коллективного договора являются:

- регулирование социально-трудовых отношений и развития социального партнёрства на благо ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького» и каждого работника;
- стимулирование эффективного труда;
- усиление социальной ответственности сторон за результаты деятельности;
- обеспечение уровня социальной защиты работников.

1.4. Коллективный договор не может содержать условий, которые снижают уровень прав и гарантий, установленных для работников законодательством Российской Федерации.

1.5. Коллективный договор принят в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с учетом Положения об оплате труда работников ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького», Положения о охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького» и другими локальными нормативными актами Учреждения.

1.6. Все локальные нормативные акты и документы по вопросам труда и его оплаты, режима труда и отдыха, введения (изменения) форм материального стимулирования, установленных выплат материального вознаграждения и поощрения утверждаются работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома. Изменения, дополнения настоящему Договору, а также приложения к нему производятся на основании совместного решения работодателя и Профкома без утверждения на общем собрании трудового коллектива (ст.ст. 8, 44 ТК РФ).

1.7. Все льготы, указанные в настоящем Договоре и других локальных нормативных актах предоставляются работникам при условии добросовестного выполнения ими своих служебных обязанностей. Работники, имеющие взыскания, вынесенные в установленном трудовым законодательством (ст.ст. 192– 195 ТК РФ) порядке, лишаются права на пользование льготами на срок до 1 года на основании совместного решения работодателя и Профкома.

1.8. При условии соблюдения работодателем настоящего Договора стороны признают единственно приемлемой формой разрешения разногласий двухсторонние переговоры и достижение согласия на взаимовыгодных условиях.

1.9. Адреса договаривающихся сторон:

Работодатель ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького» – 400066, г. Волгоград, ул. Мира, 15;

Профком ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького» – 400066, г. Волгоград, ул. Мира, 15.

## 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

2.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- заключать с работниками письменные трудовые договоры;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде, коллективным договором, трудовыми договорами;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- предоставлять представителю работников:
- полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над ее выполнением;
- в согласованные сроки предоставлять помещение для проведения собраний.

2.3. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, в том числе нормы, установленные Этическим кодексом работников;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)

- своим добросовестным отношением к труду способствовать увеличению доходности Учреждения.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения строятся на основе трудового законодательства Российской Федерации и в соответствии с условиями заключенного трудового договора. Работодатель обязуется знакомить работников под их личную роспись с трудовыми приказами о приеме (увольнении) на работу (с работы), переводе на другие должности или в другие подразделения Учреждения и другими кадровыми приказами, касающимися изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

3.3. Порядок приема и увольнения работников осуществлять в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Не допускается прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами, в том числе Федеральным законом от 14.07.2022 №225-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" в отношении иностранных агентов.

3.4. Режим труда и отдыха регулируется трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького», Положением о дисциплине труда и приказами работодателя, а также инструктивными и иными нормативными актами по вопросам труда, режима и действия при чрезвычайных ситуациях (ЧС) и т. п.

3.5. Рабочее время не может превышать 40 часов в неделю при 8-часовом рабочем дне в соответствии со ст. 91, гл.15 раздела 4 Трудового кодекса РФ. Количество выходных – два дня.

3.6. Работодатель предоставляет в течение месяца дополнительный оплачиваемый день отдыха работнику при убытии или прибытии из командировки в выходной день (суббота и воскресенье) при предоставлении подтверждающих документов.

3.7. При оформлении работниками Учреждения пенсий по возрасту, инвалидности или членами семей работников пенсий по потере кормильца отдел кадров и бухгалтерия оказывают безвозмездную консультативную помощь при подготовке необходимых документов.

3.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере 28 календарных дней, а для отдельных категорий работников – большей продолжительности, предоставляется в соответствии с порядком, установленным Трудовым кодексом и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.9. По заявлению работника ежегодные отпуска могут быть разделены на части, при этом одна из частей не может быть меньше 14 календарных дней.

3.10. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев предоставляются оплачиваемые дни отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета 2 (два) рабочих дня за месяц работы.

3.11. Работодатель в календарном году предоставляет работникам за непрерывный стаж работы дополнительные оплачиваемые отпуска по основной работе продолжительностью:

- 3 рабочих дня - свыше 5 лет;
- 5 рабочих дней - свыше 10 лет;
- 8 рабочих дней - свыше 15 лет;
- 10 рабочих дней - свыше 20 лет.

Вновь принятым работникам в текущем календарном году дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

Дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы не предоставляется, если работник не использовал очередной отпуск за предыдущий календарный год.

Перенос дополнительных оплачиваемых отпусков на следующий календарный год допускается. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые работникам настоящему Договору, замене денежной компенсацией не подлежат.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА. ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ, ПОСОБИЯ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Гарантированная выплата заработной платы производится в соответствии со ст.ст. 130, 132, 134 ТК РФ, Положением об оплате труда работников ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького» с учетом мнения представительного органа работников на основании заключённого трудового договора.

Оплата труда работников за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

4.2. Работникам ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького» устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда работников. При определении размера таких выплат/надбавок работодатель руководствуется принципами критериями, с соблюдением процедуры инструментальной оценки персонала установленными «Положением об оценке деятельности персонала».

Определение надбавок на следующий квартал производится на основании решения Комиссии по решению организационно-производственных и кадровых вопросов действующей на основании «Процедуры работы Комиссии по решению организационно-производственных и кадровых вопросов», утвержденной приказом директора.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя как при приёме на работу, так впоследствии.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени (ст. 93 ТК РФ).

4.3. Работодатель принимает меры по сокращению разницы между средними заработными платами работников по профессиональным квалифицированным группам.

4.4. Простой не по вине работника в случае, когда он предупредил об этом работодателя, оплачивается в полном размере.

4.5. Выплата заработной платы осуществляется в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путём перечисления (за счёт работодателя) на банковскую зарплатную карту работника, или на его счёт в кредитной организации по реквизитам

указанным в заявлении работника, или путём выплаты наличных денежных средств в кассу Учреждения (по выбору работника).

Выплата заработной платы производится дважды в месяц. Двадцать четвертого числа каждого месяца выплачивается аванс пропорционально отработанному времени с 01 по 15 число текущего месяца. Девятого числа месяца, следующего за расчётным, осуществляются окончательные выплаты. Расчётные листы выдаются работникам в сроки и порядке, установленном «Положением о порядке выдачи расчетного листка».

4.6. Заявления работников о правильности расчётов заработной платы рассматриваются в срок, не превышающий двух рабочих дней с момента обращения.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы не по вине работодателя последний, совместно с Профкомом, принимает меры по скорейшей ликвидации задолженности Учреждения своим работникам.

4.8. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого в соответствии с утверждённым графиком отпусков, производится перечислением денег на банковскую зарплатную карту работника, или на его счёт в кредитной организации по реквизитам, указанным в заявлении работника, или путём выплаты наличных денежных средств в кассу Учреждения (по выбору работника), не позднее, чем за 3 дня до ухода работника в отпуск.

Для оплаты командировок, отпусков (ежегодных, дополнительных) и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска расчёт средней заработной платы работника производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

При совпадении даты выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В декабре выплата заработной платы за декабрь текущего года обязательна.

4.9. Отдел финансово – экономической и закупочной деятельности в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

- производит удержание ежемесячных профсоюзных взносов безналичным путём заработной платы работников, являющихся членами Первичной профсоюзной организации ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького» Общероссийского профсоюза работников культуры, на основании их личных заявлений, поступающих из Профкома вместе с протоколом о приеме в профсоюзном членстве работника;

- следит за правильным исчислением ежемесячных профсоюзных взносов;

- перечисляет средства в размере 100% удержанной суммы взносов на расчётный счёт Общероссийского профсоюза работников культуры. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств;

- систематически осуществляет бухгалтерский учёт по удержанию и перечислению профсоюзных взносов.

4.10. Оплата листка нетрудоспособности.

Не позднее трех рабочих дней со дня получения данных о закрытом листке нетрудоспособности, сформированном в виде электронного документа отдел финансово – экономической и закупочной деятельности передает в Социальный фонд России необходимые сведения для начисления пособия.

Учреждение оплачивает работникам листок нетрудоспособности, выданный в связи с болезнью или бытовой травмой, только за первые три календарных дня нетрудоспособности в дни выплаты заработной платы. Пособие за остальные календарные дни листка нетрудоспособности работник напрямую получает от территориального отделения Социального фонда России в течение 10 рабочих дней со дня предоставления работодателем необходимых сведений для назначения и выплаты пособия по листку нетрудоспособности.

Пособие по листку нетрудоспособности по уходу за ребенком работник полностью получает от территориального отделения Социального фонда России в течение 10 рабочих дней со дня предоставления работодателем необходимых сведений для назначения и выплаты пособия по листку нетрудоспособности.

Пособие по листку нетрудоспособности по беременности и родам работнику полностью получает от территориального отделения Социального фонда России в течение 10 рабочих дня со дня предоставления работодателем необходимых сведений для назначения и выплаты пособия по листку нетрудоспособности.

## 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Охрана труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и разработанным с учетом мнения представительного органа работников Положением о системе управления охраной труда в ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького».

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечить ежегодное финансирование мероприятий по охране труда;

5.2.2. обеспечить функционирование системы управления охраной труда для создания работникам здоровых и безопасных условий труда, внедрять современные средства технической безопасности, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, предупреждающие производственный травматизм, проводить необходимые санитарно-гигиенические и профилактические мероприятия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;

5.2.3. информировать каждого работника Учреждения о его правах, гарантиях и обязанностях в области охраны труда, об условиях охраны труда на рабочем месте, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, о режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе;

5.2.4. проводить в установленные сроки обучение безопасным методам и приемам работы, а также навыкам оказания первой (доврачебной) помощи; инструктажи и проверки знаний работников по охране труда в соответствии с требованиями действующего на момент проведения указанных мероприятий законодательства;

5.2.5. проводить специальную оценку условий труда работников, с последующей разработкой и реализацией плана мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, требованиями санитарных правил и проведение профилактических мероприятий;

5.2.6. Проводить ежегодную оценку профессиональных рисков в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда;

5.2.7. организовывать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в порядке, установленном законодательством об охране труда и локальными нормативными актами, определяющими перечень должностей и периодичность таких осмотров.

5.2.8. обеспечивать работников сертифицированной и декларированной спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты и предохранительными приспособлениями, имеющими сертификат или декларацию соответствия техническим регламентам Таможенного союза №№ 019/2011, 017/2011, соответствующую маркировку, подтверждающую положительные результаты испытаний, а также смывающими средствами работников, выполняющих трудовые функции, связанные с загрязнением.

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств установлены согласованным с Профкомом Положением о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами;

5.2.9. соблюдать требования законодательства об ограничениях использования труда работников по возрасту (до 18 лет), а также имеющих ограничения по состоянию здоровья (беременных женщин, инвалидов и т.п.);

5.2.10. в целях снижения простудных заболеваний своевременно выполнять запланированные мероприятия по улучшению состояния рабочих мест и службе

помещений, обратив особое внимание на своевременную подготовку помещений к рабочим условиям.

Обеспечивать уборку дворов и территорий, прилегающих к Учреждению, особенно в зимнее время;

5.2.11. организовывать учёт и расследование несчастных случаев на производстве микроповреждений (микротравм) в порядке, установленном законодательством Положением об учете и расследовании микроповреждений (микротравм).

В строгом соответствии с законодательством выплачивать пособия и компенсации за счет средств социального страхования в связи с несчастным случаем на производстве профессиональным заболеванием;

5.2.12. обеспечивает наличие санитарных постов с аптечками на каждом этаже здания Учреждения и контроль за расходом и пополнением аптечек первой помощи лекарственными средствами и препаратами для оказания первой помощи;

5.2.13. в случае издания государственными органами нормативных актов о проведении мероприятий, связанных с эпидемиями, массовыми заболеваниями, возникновением иных ситуаций чрезвычайного характера, работодатель создает все условия для выполнения таких мероприятий (прохождение вакцинации, применение средств индивидуальной защиты, обеззараживающих средств и прочие).

5.2.14. обеспечивать все участки работы противопожарным оборудованием и инструкциями по технике безопасности;

5.2.15. планировать и выполнять мероприятия по антитеррористической защищенности Учреждения, в том числе организовать физическую охрану здания силами работников (сторожей вахтеров), так и с использованием услуг специализированных организаций (контроль за соблюдением пропускного режима, техническое обслуживание систем охранной сигнализации, видеонаблюдения, оповещения управления эвакуации, кнопки тревожной сигнализации с ПЦО вневедомственной охраны «Росгвардия»), проводить учебные тренировки по эвакуации работников и посетителей из здания библиотеки; обход и осмотр здания и прилегающей к нему территории, а также другие мероприятия в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами.

5.3. Профком обязуется осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда работников, за соблюдением работодателем требований, изложенных в законодательных и нормативных актах об организации охраны труда по следующим основным направлениям:

5.3.1. принимать участие в расследовании несчастных случаев, а также осуществлять самостоятельное их расследование;

5.3.2. осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, предусмотренной коллективным договором;

5.3.3. принимать участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда;

5.3.4. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором, а также связанных с изменением условий труда.

5.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

5.4.1. соблюдать требования охраны труда;

5.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, материалы, применять технологию;

5.4.3. следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

5.4.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.5. проходить в установленном порядке 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 и проверку знания требований охраны труда;

5.4.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых материалов и приостановить работу до их устранения;

5.4.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, нарушении работниками требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

5.4.8. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, дополнительные обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

5.5. В организации создается и действует Комиссия по охране труда, состоящая из представителей работодателя и профсоюзного комитета, в соответствии с Положением о комиссии по охране труда.

## 6. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Работодатель осуществляет весь комплекс мер по сохранению рабочих мест имеющихся на момент подписания настоящего Договора. При возникновении необходимости проведения частичного сокращения штата работодатель информирует Профком о проекте сокращения штата и учитывает мотивированное мнение Профкома по данному вопросу.

6.2. Работодатель в целях реализации положений ст.ст. 81, 82 Трудового кодекса РФ обязан сообщить Профкому в письменной форме о намечаемом сокращении штата и подготовить предложения и передать их в Профком в соответствии с установленным законодательством порядком. Работники предупреждаются персонально и под роспись о возможном их увольнении по сокращению штата и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

6.3. Работники, работающие на должностях, подлежащих сокращению, могут прекратить действие трудового договора с работодателем по соглашению сторон (п.1 ст. 80 Трудового кодекса РФ). Размер компенсационной выплаты в данном случае устанавливается по соглашению сторон.

6.4. Работодатель обязан, в случае возможного (намечаемого) значительного сокращения штата совместно с Профкомом, принять меры, направленные на уменьшение числа работников, подлежащих увольнению и с учетом норм по преимущественному приему на оставление па работе, изложенных в ст.179 Трудового кодекса РФ: приостановление найма новых работников, перевод на режим неполного рабочего времени, ознакомление с списком имеющихся вакансий в других подразделениях ГБУК «ВОУНБ им.М. Горького» и осуществление перевода работающих работников на вакантные должности, сокращение штата преимущественно из числа вакантных должностей и др.

6.5. Увольнение работников по инициативе работодателя, являющихся членами Профсоюза, производится в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ.

## 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.

7.1. Работодатель в соответствии с положениями статей раздела IX Трудового кодекса РФ обеспечивает функционирование и совершенствование системы повышения профессиональной квалификации, переподготовки и непрерывного образования кадров как ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького», так и на сторонних базах (включая стажировки, подготовку в вузах, обучение на курсах повышения квалификации и т.п.).

7.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки, обеспечивает переподготовку работников в связи со структурными и технологическими изменениями производства. Обучение новых работников, повышение квалификации, переподготовка работников проводятся в пределах рабочего времени при сохранении полной оплаты труда.

7.3. Работодатель определяет формы дополнительного профессионального образования работников (повышения квалификации и переподготовки) с учетом мнения Профкома, содействует работникам, желающим пройти профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, с учетом перспектив развития ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького», результатов аттестации, потребности в отдельных специальностях и оплачивает (полностью или частично) обучение работников при условии наличия финансирования Учреждения.

7.4. При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства за ними сохраняются надбавки и доплаты к заработной плате. С работником заключается ученический договор, по которому может быть предусмотрено возмещение расходов работодателя, связанных с обучением, в случае увольнения работника (в соответствии с положениями главы 32 Трудового кодекса РФ).

7.5. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, библиотечного образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 Трудового кодекса РФ).

## 8. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

8.1. Стороны, основываясь на законодательстве РФ, основных принципах социального партнёрства и положениях статей раздела II Трудового кодекса РФ, считают одной из наиболее приоритетных задач решение социальных вопросов и выработку мер направленных на достижение высокого уровня социального развития коллектива.

8.2. Социальные гарантии и льготы.

8.2.1. Стороны обязуются разрабатывать и обеспечивать реализацию программ социального развития и психологического здоровья коллектива.

8.2.2. Стороны обязуются совместно организовывать к новогодним праздникам для детей работников ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького» в возрасте до 16 лет (включительно) праздничные мероприятия.

8.2.3. Стороны обязуются совместно ежегодно организовывать празднование профессионального праздника 27 мая - Всероссийского дня библиотек (День библиотекаря).

8.2.4. В целях совершенствования системы социального развития коллектива Стороны развивают сотрудничество с различными учреждениями и организациями, благотворительными фондами и т. д.

8.2.5. Стороны анализируют социальное положение работников в целях совершенствования системы социальной защиты, улучшения социальной помощи социального самочувствия работников Учреждения.

### 8.3. Социальное партнерство.

8.3.1. В целях более эффективного участия сотрудников в работе и развитии ГБУК «ВОУНБ им.М.Горького», обеспечения их занятости, усиления социальной защищённости Стороны:

- разрабатывают план по работе с молодёжью и мероприятия по её реализации;
- проводят конкурсы профессионального мастерства, направленные на раскрытие кадрового потенциала молодых библиотекарей, на поддержку инициативных сотрудников, формирование новых лидеров библиотечной отрасли;
- обеспечивают развитие института наставничества, в том числе в рамках регионального профессионального конкурса «Библиотекарь будущего», определяют победителей в номинации «Опытный наставник» с учетом применяемых методов и способов передачи опыта, результативности этой деятельности;
- устанавливают по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальный режим труда, если производственные условия допускают такую возможность;
- предоставить право пользования услугами Учреждения, предоставляемыми в рамках Программы лояльности «Комфортное чтение» на безвозмездной основе по увольнению сотрудникам, проработавшим в Учреждении не менее 15 лет, при условии соблюдения Правил пользования ГБУК «ВОУНБ им. М. Горького» и по согласованию с директором.

8.3.2. Стороны предпринимают меры по улучшению условий по организации питания в Учреждении. Работодатель организует место для приема пищи работниками, оснащает его оборудованием для кипячения воды, разогрева и хранения пищи в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями и требованиями пожарной безопасности.

8.3.3. Стороны организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективе в различных формах (участие в мероприятиях, организованных учреждениями культуры, предоставление спортивного инвентаря, формирование команд для участия в проводимых соревнованиях, организуемых учреждениями спорта и т.п.).

## 9. ГАРАНТИИ ДЛЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ, УЧАСТВУЮЩИХ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ

9.1. Гарантии для представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. 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 Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ИНФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10.1. Контроль за выполнением Договора в соответствии со ст. 51 Трудового кодекса РФ осуществляют договаривающиеся стороны, которые доводят информацию до всего коллектива не реже одного раза в год.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны пред друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня п соответствующего запроса.

10.2. Работодатель обязуется информировать коллектив о производств финансовых планах, и их выполнении, об основных структурных и кадровых измен

10.3. Профком информирует коллектив и работодателя о своей деятельт решениях, в том числе о решениях и деятельности Общероссийского профсоюза ра культуры, Федерации независимых профсоюзов России не реже одного раза в к различных формах.

10.4. Стороны обязуются в целях эффективного осуществления конт функций предоставлять друг другу необходимую информацию и документы, ре доводить до сведения коллектива.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его под договаривающимися сторонами, действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

По истечении срока действия настоящего Договора в случае от инициативных предложений договаривающихся сторон по корректировке действующ разработку нового Договора продолжает действовать настоящий Договор. В подготовки нового Договора и до его принятия действует ранее принятый Договор.

Изменения и дополнения в период действия Договора вносятся в устано порядке по обоюдному согласию и по инициативе одной из сторон в соответ действующим законодательством и настоящим Договором.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегули разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изм Коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым к Российской Федерации.

Все возможные разногласия разрешаются в соответствии с установленным п на совместном заседании сторон.

11.2. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работо до сведения работников в течение 10 рабочих дней с момента его подписания.

Профком обязан контролировать реализацию данного пункта.

11.3. Настоящий Коллективный договор, оформленный надлежащим обр течение семи дней со дня подписания, направляется работодателем или его предста на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Профком обязан контролировать реализацию данного пункта.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомит регистрации.

Сшито и заверено печатью

12 (Двенадцать)

Лист 26.

Директор ГБУК «ВОУНБ  
им. М. Горького»



А. А. Лепеценко