

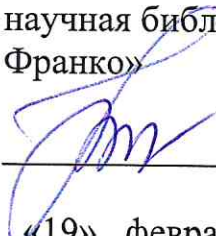
От работодателя:
Директор Государственного
бюджетного учреждения культуры
Республики Крым «Крымская
республиканская универсальная
научная библиотека им. И. Я.
Франко»




/Е. В. Ясинова

«19» февраля 2024 г.

От работников:
председатель Профсоюзного
комитета Государственного
бюджетного учреждения культуры
Республики Крым «Крымская
республиканская универсальная
научная библиотека им. И. Я.
Франко»


/И. В. Нижник

«19» февраля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения культуры
Республики Крым «Крымская республиканская
универсальная научная библиотека им. И. Я. Франко»
на 2024 - 2027 годы

Вступает в силу
«19» февраля 2024 г.

г.Симферополь
2024г.

Оглавление

N п/п	Наименование раздела	страница
1	Общие положения	3
2	Порядок заключения коллективного договора	4
3	Порядок согласования с Представительным органом работников локальных нормативных актов	6
4	Рабочее время, время отдыха	6
5	Оплачиваемый отпуск	7
6	Оплата труда	9
7	Гарантии и компенсации	12
8	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	12
9	Аттестация работников	13
10	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	13
11	Охрана труда и здоровья	14
12	Гарантии профсоюзной деятельности	16
13	Права и обязательства Представительного органа работников	19
14	Заключительные положения	20

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении культуры Республики Крым «Крымская республиканская универсальная научная библиотека им. И. Я. Франко» (краткое наименование – ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются: ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Ясиновой Елены Валентиновны, действующего на основании устава, и работники в лице своих представителей:

Нижник Ирины Васильевны,
Конюховой Елены Владимировны,
Мересиди Марины Валерьевны,
Решетило Екатерины Викторовны

именуемые далее «Представительный орган работников», избранные тайным голосованием трудового коллектива, итоги которого подведены в протоколе № 2 от 01.02.2024.

1.3. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников, ограничивающие их права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, соглашениями и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и др.), ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим Коллективным договором.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко».

1.6. Работодатель и работники обязаны соблюдать условия настоящего Коллективного договора.

1.7. Льготы и гарантии, установленные Коллективным договором, распространяются и на руководителя учреждения. Условия их предоставления определяются в трудовом договоре руководителя учреждения.

1.8. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения.

1.13. Сторона, по инициативе которой вносятся изменения, направляет другой стороне проект изменений в коллективный договор в письменном виде.

1.14. Сторона, получившая проект изменений в Коллективный договор, обязуется в течение 7 календарных дней согласовать изменения либо предоставить мотивированный отказ.

1.15. В случае отказа стороны от внесения изменений, Коллективный договор не изменяется и действует в той редакции, которая была согласована обеими сторонами.

1.16. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Коллективный договор заключается на срок три года, вступает в силу с 19.02.2024 и действует по 18.02.2027.

2. Порядок заключения коллективного договора

2.1. Коллективный договор заключается по инициативе работников ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко».

2.2. Профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, имеет право направить предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа, известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников библиотеки, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган (ч.3, ч.4 ст.37 ТК РФ).

2.3. В случае, если Профсоюзная организация, объединяет менее половины работников библиотеки, для ведения переговоров по заключению коллективного договора работники ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко» проводят общее собрание, на котором тайным голосованием большинством голосов определяют представителей трудового коллектива, уполномоченных на ведение коллективных переговоров (единый представительный орган) и лицо, уполномоченное подписать Коллективный договор от имени работников.

2.4. Члены единого представительного органа работников представляют сторону работников в комиссии по заключению Коллективного договора.

2.5. Единый представительный орган работников направляет работодателю письменное предложение о начале коллективных переговоров с приложением проекта Коллективного договора и документа (протокола общего собрания), подтверждающего полномочия единого представительного органа и лица, уполномоченное подписать Коллективный договор от имени работников (ч.5 ст.37 ТК РФ).

2.6. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, обязан вступить в переговоры, направив единому представительному органу работников ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по заключению Коллективного договора и их полномочий (ч.2 ст.36 ТК РФ).

2.7. От имени работодателя Коллективный договор подписывает директор ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко».

2.8. Представители работников не могут одновременно являться представителями работодателя.

2.9. Работодатель предоставляет представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (ст. 53 ТК РФ).

2.10. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения единым представительным органом работников ответа работодателя (ч.2 ст.36 ТК РФ).

2.11. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ч.7 ст.37 ТК РФ).

2.12. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров (ч.9 ст.37 ТК РФ).

2.13. Лица, участвующие в подготовке проекта Коллективного договора, освобождаются от основной работы, на основании их письменных заявлений, с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (ч.1 ст.39 ТК РФ).

2.14. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ч.2 ст.40 ТК РФ).

2.15. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению Коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 ТК РФ.

2.16. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия единого представительного органа работников, 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч.3 ст.39 ТК РФ).

3. Порядок согласования с Представительным органом работников локальных нормативных актов

3.1. Перед принятием решения об издании локального нормативного акта, требующего согласования с Представительным органом работников, работодатель направляет проект локального нормативного акта в виде электронного документа на электронный адрес корпоративной почты Председателя профсоюзной организации.

3.2. В случае несогласия Представительный орган работников не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта, направляет работодателю мотивированное мнение на электронный адрес работодателя: franco@crimealib.ru.

3.3. Работодатель может согласиться с мотивированным мнением Представительного органа работников либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Представительным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

3.4. При отсутствии возражений Председателя профсоюзной организации, а в ее отсутствие – другой представитель работников, по решению Представительного органа работников, ставит подпись в грифе согласования документа при оформлении локального нормативного акта на бумажном носителе.

4. Рабочее время, время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

4.2. Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Представительного органа работников, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, – трудовым договором. (ст. 100 ТК РФ).

4.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшаются на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.4. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха, или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

4.5. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше четырех часов в течение двух дней подряд и не более 100 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 99 ТК РФ).

4.6. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) (ст. 111 ТК РФ).

4.7. Для отделов, приостановка работы которых в выходные дни невозможна, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

4.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

4.9. При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть уменьшена в отдельные недели по сравнению с установленной статьей 110 ТК РФ, но в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена. Недоиспользованные в этом случае часы ежедневного (междусменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней в течение учетного периода. Число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не меньше числа полных недель этого месяца. Дни еженедельного отдыха могут приходиться на любые дни недели (Письмо Роструда от 05.05.2011 № 1217-6-1).

4.10. Выходные и не рабочие праздничные дни установлены в соответствии со ст. 111, ст. 112 ТК РФ.

4.11. Выходными днями для работников ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко» также являются нерабочие (праздничные) дни, установленные указами Главы Республики Крым.

4.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника 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.

4.13. Привлечение инвалидов к работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (ч. 4 ст. 23 Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

4.14. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

5. Оплачиваемый отпуск

5.1. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск

продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

5.2. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (ч.5 ст.23 Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.3. Сотрудникам отдела книгохранения основного фонда и отдела редкой книги, выполняющим работы, связанные с воздействием книжной пыли и типографской краски, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 календарных дней. В случае, если календарный год отработан не полностью, отпуск предоставляется за фактически отработанное время. Округление дней отпуска производится по правилам математики.

5.4. Дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней предоставляется в случае заключения брака работником.

5.5. Заявление о предоставлении любого дополнительного оплачиваемого отпуска подается работником не позже, чем за восемь рабочих дней до начала отпуска.

5.6. Оплата расходов за дополнительно предоставленные отпуска производится за счет внебюджетных источников при наличии средств.

5.7. Дополнительные отпуска, предусмотренные коллективным договором, могут быть использованы в течение календарного года в период действия коллективного договора, на следующий календарный год не переносятся, не суммируются и не подлежат замене денежной компенсацией.

5.8. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.10. При наличии финансовых возможностей, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет не менее 3 календарных дней. (Постановление Совета министров Республики Крым от 24.07.2015 № 432 «Об утверждении Правил

предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Республики Крым»).

5.14. Работникам, обучающимся по программам, имеющим государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, установленном ТК РФ.

6. Оплата труда

6.1. Работодатель оплачивает труд работников в соответствии с постановлениями Совета министров Республики Крым, регулирующими систему оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым; рекомендациями учредителя – Министерства культуры Республики Крым; локальными нормативными актами об оплате труда работников ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко».

6.2. Заработная плата перечисляется за счет работодателя в кредитную организацию, на карту «Мир», указанную в заявлении работника (ст. 136 ТК РФ, п. 2 ч. 5.5. ст. 30.5. Федерального закона от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе»).

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 8 ст. 136 ТК РФ).

6.4. При нарушении, независимо от вины работодателя, срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан их выплатить с уплатой процентов в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ч. 1 ст. 236 ТК РФ).

6.5. Время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. (Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П).

6.6. Условия оплаты труда директора Библиотеки, его заместителей

и главного бухгалтера регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативно-правовыми актами Республики Крым, локальными нормативными актами об оплате труда работников ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко».

6.7. Выплаты компенсационного характера в ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко» устанавливаются в соответствии с требованиями статей 146-147, 149-154 ТК РФ.

6.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время соответствует размеру доплаты, установленному Правительством Российской Федерации.

6.9. Оплата труда работников Библиотеки, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

6.10. Время, отработанное сверхурочно, оплачивается – сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, – из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени. (Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П).

6.11. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

6.12. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

- при работе полный рабочий день – в размере одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день – в размере одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного

оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда. (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П).

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.

6.13. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон.

6.14. Порядок и условия установления стимулирующих выплат регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативно-правовыми актами Республики Крым, локальными актами ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко».

6.15. Размер входящих в состав заработной платы выплат стимулирующего характера работнику снижается при применении дисциплинарных взысканий:

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Снижение размера стимулирующих выплат применяется только к тем, входящих в состав заработной платы выплатам стимулирующего характера, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание: выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Снижение размера стимулирующих выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. (Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П).

6.16. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам (ст. 142 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации

7.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам в случаях, установленных статьей 165 ТК РФ.

7.2. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику (ст. 168 ТК РФ):

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

7.3. Порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко» определяется Положением о служебных командировках, которое является приложением к Учетной политике ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко».

7.4. Возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации производится в размерах, утвержденных постановлением Совета министров Республики Крым, действующим на дату оплаты расходов.

7.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в случаях и размерах, установленных ТК РФ (ст. 173-177 ТК РФ).

8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

8.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

8.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также необходимость направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд, определяет работодатель (ч. 1 ст. 196 ТК РФ).

8.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ч. 4 ст. 196 ТК РФ).

8.4. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования (ч. 5 ст. 196 ТК РФ).

8.5. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

9. Аттестация работников

9.1. Для определения соответствия работника выполняемой им работе, то есть соответствия его знаний, опыта, навыков занимаемой должности, работодатель организывает проведение аттестации работников.

9.2. При принятии локальных нормативных актов, определяющих порядок проведения аттестации работников, учитывается мнение Представительного органа работников (ч. 2 ст. 81 ТК РФ).

9.3. Очередная аттестация проводится не чаще одного раза в 5 лет.

9.4. Для проведения аттестации работодатель создает аттестационную комиссию, в состав которой входит представитель профсоюзного комитета.

9.5. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей.

9.6. Работник извещается о предстоящей аттестации не менее чем за один месяц (п. 2.3 приложения к письму Минкультуры РФ от 08.02.2010 № 7790-44/04-ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства»).

9.7. Решение аттестационной комиссии может быть обжаловано работником и рассмотрено как трудовой спор с учетом мнения профсоюзного комитета.

10. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

10.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

10.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного

неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

10.3. Увольнение работника по инициативе работодателя в случае совершения дисциплинарного проступка, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

10.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами Российской Федерации

Украины, Республики Крым;

- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

10.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

11. Охрана труда и здоровья

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Обеспечить право работников библиотеки на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212, 219 ТК РФ). Для реализации этого права разработаны Положение о пожарной безопасности в ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко» и Положение о системе управления охраной труда в ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко».

11.1.2. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

11.1.3. Выплачивать работникам средний заработок за время прохождения медицинского осмотра, в случаях, когда обязанность прохождения медицинского осмотра установлена Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 185 ТК РФ).

11.1.4. Финансировать проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ч. 3 ст. 225 ТК РФ).

11.1.5. Проводить со всеми вновь принятыми работниками, а так же работниками, переведенными на другую работу, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда,

противопожарной безопасности и проверять знания требований охраны труда (абз. 10 ч.3 ст. 214 ТК РФ).

11.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (абз. 23 ч. 3 ст. 214 ТК РФ).

11.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 21 ч. 3 ст. 214 ТК РФ).

11.1.8. Разрабатывать и поддерживать в актуальном состоянии инструкции по охране труда на каждое рабочее место, с учетом мнения Представительного органа работников (абз. 21 ч.3 ст. 214 ТК РФ).

11.1.9. Контролировать соблюдение работниками требований, правил и инструкции по охране труда (абз. 11 ч. 3 ст. 214 ТК РФ).

Обеспечивать структурные подразделения библиотеки аптечками, пополняемыми по истечении сроков годности изделий медицинского назначения, входящих в состав аптечки, или в случае их использования (приказ Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам»).

11.1.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (абз. 12 ч. 3 ст. 214 ТК РФ).

11.1.11. Осуществлять совместно с Представительным органом работников контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (абз. 11 ч. 2 ст. 214 ТК РФ).

11.1.12. Периодически проводить обучение работников по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве (абз. 10 ч. 3 ст. 214 ТК РФ).

11.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать 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);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования)

по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 215 ТК РФ).

11.3. Стороны договорились, по инициативе Представительный орган работников, проводить совместные заседания по вопросам выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

11.4. Представительный орган работников и специалист по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

11.5. С целью предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди работников библиотеки и членов их семей, недопущения дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией, ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко» проводит с привлечением профсоюзного комитета и специалиста по охране труда информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение среди сотрудников учреждения информации о проблеме ВИЧ-инфекции и о недопущении дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией;
- включение вышеуказанной информации в инструктаж по охране труда;
- проведение консультаций с мотивацией сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию, а также предоставление сотрудникам учреждения информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования по данному вопросу;
- признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;
- недопущение дискриминации и стигматизации ВИЧ-инфицированных лиц.

11.6. Построение трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками таким образом, что последним будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми законодательством и учреждением требованиями, с предоставлением ему возможности дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, прохождения лечения и прочих предусмотренных законодательством РФ прав».

12. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Взаимоотношения работодателя и профсоюзных организаций строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора.

12.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Работодатель не вправе задерживать

перечисление указанных средств (ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

12.3. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

12.4. Перевод на другую работу работников, входящих в профсоюзный комитет и не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются (ч. 4 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.5. На время краткосрочной профсоюзной учебы работники, входящих в профсоюзный комитет, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за счет внебюджетных источников (ч. 14 ст. 374 ТК РФ).

12.6. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, условий Коллективного договора, достигнутых соглашений, члены выборных органов профсоюзных организаций вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места сотрудников библиотеки;

- требовать от работодателя документы, сведения и объяснения по вопросам осуществления контроля.

12.7. 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 не допускается.

12.8. Профессиональные союзы осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

12.9. Работодатель безвозмездно предоставляет профессиональным союзам работников помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

12.10. Работодатель, при наличии финансовых возможностей, может за счет внебюджетных источников перечислять на счёт профессиональных союзов, в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ, средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере до 0,02 % от фонда оплаты труда.

12.11. Работодатель по письменному заявлению освобождает от работы с сохранением среднего заработка за счет внебюджетных источников председателя и членов профессиональных союзов работников на время

участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (ст. 25 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.12. Работодатель обеспечивает предоставление членам комиссий по трудовым спорам, избранным в профсоюзный комитет и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка (ст. 171 ТК РФ).

12.13. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

12.14. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации включается в состав комиссий работодателя по распределению стимулирующих и компенсационных выплат, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охраны труда (ч. 3 ст. 82, ч. 1 ст. 229 ТК РФ).

12.15. Работодатель принимает решение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам:

- временного (на срок до шести месяцев) введение режима неполного рабочего времени по основанию, указанному в ч. 5 ст. 74 ТК РФ, и отмены такого режима ранее срока, на который он был установлен;

- увольнения работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- аттестации работников и расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);

- привлечения работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечения работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 – 4 ст. 113 ТК РФ;

- утверждения графика отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);

- введения мер, предусмотренных ТК РФ, при угрозе массовых увольнений работников (ч. 4 ст. 180 ТК РФ);

- по вопросам охраны труда (ст.ст. 221, 370 ТК РФ).

- при переводе работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ).

12.16. Первичные профсоюзные организации обязуются:

- совместно с работодателем проводить мероприятия, посвященные Новому году, Дню пожилых людей, Дню защитника Отечества, 8 марта, Общероссийскому Дню библиотек с использованием средств профсоюзной организации;

- организовывать посещение больных работников, ветеранов труда, оказывать им материальную помощь при налии средств профсоюзной организации на оздоровление.

13. Права и обязательства Представительного органа работников

13.1. Работодатель принимает решение с учетом мнения Представительного органа работников по вопросам:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- утверждения формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- введения и применения системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определения формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- по вопросам охраны труда (ст. 221 ТК РФ).

13.2. Представительный орган работников обязуется:

- представлять интересы всех работников библиотеки при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров (ч. 2 ст. 29 ТК РФ);
- вести коллективные переговоры, заключать Коллективный договор, содействовать в реализации прав и осуществлять контроль за выполнением обязанностей сторонами Коллективного договора (ч. 2 ст. 29 ТК РФ);
- совместно с работодателем осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора (ст. 51 ТК РФ);
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам;
- участвовать в работе комиссии по оценке выполнения показателей эффективности работы работников ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко», аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

14. Заключительные положения

Стороны договорились, что:

14.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется работниками в лице Представительного органа работников ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко», с одной стороны, работодателем, в лице директора ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко» с другой стороны, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

14.2. Рассматривают в срок до 10 рабочих дней все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

14.4. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

14.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по Коллективному договору (ст. 24 ТК РФ).

Коллективный договор вступает в силу с «19» февраля 2024 г.



№ 10 (106427) листа (06)
Директор ГБУК РК «КРУНБ» им.
И. Я. Фрунко»

Е. В. Лисинова