

Коллективный договор

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Государственная публичная научно-техническая библиотека
Сибирского отделения Российской академии наук

Директор ГПНТБ СО РАН

Председатель профкома

М.П.

И. В. Лизунова



М.П.

Е.И. Лукьянова



Принят на собрании трудового
коллектива ГПНТБ СО РАН
«26» мая 2022 г.

Протокол № 2

Подписан «26» мая 2022 г.



Содержание

<u>Раздел 1. Общие положения</u>	<u>3</u>
<u>Раздел 2. Производственная и научная деятельность. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.</u>	<u>4</u>
<u>Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.....</u>	<u>10</u>
<u>Раздел 4. Рабочее время и время отдыха</u>	<u>13</u>
<u>Раздел 5. Оплата труда</u>	<u>21</u>
<u>Раздел 6. Охрана труда</u>	<u>26</u>
<u>Раздел 7. Социальные гарантии и льготы</u>	<u>31</u>
<u>Раздел 8. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации</u>	<u>34</u>
<u>Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров</u>	<u>38</u>
<u>Раздел 10. Действие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию</u>	<u>39</u>

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе **Федерального государственного бюджетного учреждения науки Государственная публичная научно-техническая библиотека Сибирского отделения Российской академии наук** (далее – **ГПНТБ СО РАН**), и направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы организации.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Основой для заключения коллективного договора являются:

– Трудовой кодекс РФ – Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – **ТК РФ**);

– Федеральный закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (далее – **ФЗ «О профсоюзах»**);

– Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации на 2021–2023 гг.;

– Устав Федерального государственного бюджетного учреждения науки Государственная публичная научно-техническая библиотека Сибирского отделения Российской академии наук (далее – **Устав ГПНТБ СО РАН**).

1.3. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора **ГПНТБ СО РАН** являются:

– Работодатель в лице директора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук.

– Работники организации, интересы которых представляет Общественная первичная профсоюзная организация работников **ГПНТБ СО РАН** в лице Председателя Профсоюзного комитета (далее – **Профком**).

1.4. Предмет договора

Предметом настоящего договора с учетом финансово-экономического положения Работодателя являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, охране труда; гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 **ТК**).

1.5. Цель договора

Определить взаимные обязательства работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников **ГПНТБ СО РАН**; установить дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, а также создать более благоприятные условия труда по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Сфера действия коллективного договора

1.6.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГПНТБ СО РАН.

1.6.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, ее реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

1.6.3. Первичная профсоюзная организация и Профком представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников, состоящих в профсоюзной организации ГПНТБ СО РАН.

Для работников, не являющихся членами профсоюза, действуют нормы, установленные трудовым законодательством.

1.7. Основные принципы заключения коллективного договора

1.7.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен:

- равноправными сторонами,
- добровольно,
- на основе соблюдения норм законодательства,
- полномочности представителей сторон,
- свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание,
- реальности обеспечения принятых обязательств.

1.7.2. Приложения к коллективному договору, а также локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются его неотъемлемой частью.

1.7.3. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.8. Соответствие трудового договора коллективному договору

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Работодатель обязан:

- ознакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключить трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Производственная и научная деятельность. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности научной и производственной деятельности как источника экономической стабильности, увеличения финансирования организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечить нормальную научную, производственную и хозяйственную деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения им трудовых обязанностей.

2.1.2. Определять общее направление научного, экономического и социального развития ГПНТБ СО РАН, осуществлять планирование работ, распределение прибыли и экономии финансовых средств в пределах установленных нормативов и положений, осуществлять контроль за научной, производственной и хозяйственной деятельностью.

2.1.3. Информировать коллектив о финансово-экономическом состоянии ГПНТБ СО РАН не реже 1 раза в год.

2.1.4. Обеспечивать гласность в решении вопросов научной, экономической и финансовой деятельности организации, своевременно информировать работников о решениях совета руководителей и ученого совета.

2.1.5. Всемерно стремиться к увеличению объема бюджетного финансирования и получению финансирования по федеральным и региональным программам, грантам и из других источников; координировать выполняемую за счет этих источников работу.

2.1.6. Организовывать по мере необходимости занятия по переобучению работников при переходе на новые компьютерные программы и / или новое поколение компьютерной и оргтехники.

2.1.7. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ).

Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования работникам, проходящим подготовку, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

Формы переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

2.1.8. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.1.9. Регулярно проводить мероприятия, направленные на привлечение молодых специалистов для работы в организации, тем самым способствуя снижению среднего возраста работников.

2.1.10. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ).

2.1.11. Предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.12. Создавать условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ (ст. 377 ТК РФ), законам, соглашениям.

2.1.13. Учитывать мнение Профкома при обсуждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и принимать их по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 371, 372 ТК РФ).

Примечание. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

2.1.14. Сотрудничать с Профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.1.15. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.1.16. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.1.17. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ).

2.1.18. Учитывать мнение профсоюзной организации при подготовке текущих и перспективных планов и программ организации.

2.1.19. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в следующих формах: общее собрание трудового коллектива, ученый совет, совет руководителей.

2.1.20. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.21. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ), обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, трудовую

и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.2.2. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.3. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.2.4. Использовать интеллектуальную собственность библиотеки, предоставляемые помещения, оборудование, материалы и услуги только для целей деятельности ГПНТБ СО РАН.

2.2.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга согласно «Кодексу этики и служебного поведения», принятого в организации.

2.2.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба библиотеке, ее имуществу и финансам, в соответствии с ТК РФ (ст. 238, 239, 241 ТК РФ).

2.2.7. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих производственную деятельность (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации.

2.2.8. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделах и на территории организации.

2.2.9. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.2.10. Не участвовать в проведении забастовок в случае выполнения Работодателем условий коллективного договора.

Работники оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли и в поддержку работников других отраслей.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Содействовать в проведении в трудовом коллективе работы, способствующей обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм по охране труда, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

2.3.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, а также производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.3.3. Добиваться от Работодателя приостановки и отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям; принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с Профкомом (ст. 8, ст. 372 ТК РФ).

2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ), системы поощрения работников, управления организацией, по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.5. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.3.6. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.7. Добиваться обеспечения здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.8. Осуществлять самостоятельно контроль за соблюдением требований охраны труда (создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами) (ст. 19 ФЗ «О профсоюзах»).

2.3.9. Участвовать в совершенствовании системы оплаты труда, организации и нормировании труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха (ст. 19 ФЗ «О профсоюзах»).

2.3.10. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательств о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в ГПНТБ СО РАН, требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.11. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей.

2.3.12. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюзной организации.

2.3.13. Не выступать организатором забастовки, бойкота, пикетирования и других действий, вызывающих перерыв в работе, в период действия настоящего договора при условии его выполнения.

Профком оставляет за собой право на организацию участия работников в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли и в поддержку работников других отраслей.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.4.2. Утверждать структуру библиотеки и устанавливать численность, оклады и надбавки к окладам работникам.

2.4.3. Объявлять конкурсы на замещение вакантных научных должностей (приказ Минобрнауки РФ от 05.08.2021 N 715, ст. 18 ТК РФ).

2.4.4. Поощрять работников за эффективный труд.

2.4.5. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.6. Принимать локальные нормативные акты, не противоречащие законодательству РФ, в порядке, установленном законодательством с учетом положений настоящего коллективного договора (см. п. 2.1.15).

2.4.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.5. Работник имеет право (ч. 1 ст. 21 ТК РФ):

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.5.2. Требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором.

2.5.3. Иметь рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.5.4. Получать своевременно и в полном объеме заработную плату в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.5.5. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.5.6. Получать полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.5.7. Получать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение производственной квалификации.

2.5.8. Участвовать в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах, в том числе и через Профком (ст. 27 ТК РФ).

2.5.9. Объединяться в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.5.10. Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор через профсоюз, а также получать информацию о выполнении коллективного договора.

2.5.11. Защищать свои трудовые права и законные интересы всеми не запрещенными законом способами.

2.5.12. Разрешать индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.5.13. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.5.14. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.6. Профком имеет право в соответствии с ФЗ «О профсоюзах», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором:

2.6.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации организации;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам в администрацию ГПНТБ СО РАН соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов (совет руководителей, ученый совет) при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

2.6.3. Участвовать в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и данным коллективным договором формах (ст. 27 ТК РФ).

2.6.4. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.5. Оказывать информационно-методическую, консультационную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

Прием научных сотрудников осуществляется на конкурсной основе (Приказ Минобрнауки России от 05.08.2021 N 715 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса»)

(вместе с «Порядком проведения конкурса на замещение должностей научных работников») (Зарегистрировано в Минюсте России 08.09.2021 N 64927).

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, межотраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 72 ТК РФ)

3.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер (на неопределенный срок).

3.2.3. Заключать срочные трудовые договоры в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ).

3.2.4. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.2.5. Изменять трудовой договор (перевод на другую работу, перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (ст. ст. 72–76 ТК РФ).

3.2.6. Расторгать трудовой договор в соответствии с пп. 2, 3, и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником-членом профсоюза по инициативе Работодателя с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя Профкома (его заместителя), не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

3.2.7. Не допускать массового сокращения (свыше 5 % в течение года) численности работников без согласия Профкома.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и / или территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

3.2.8. Представлять не менее чем за 3 месяца в профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях, числе, категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого увольнения намечено осуществить (ст. 25 ч. 2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

3.2.9. Представлять в Профком не позднее чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера заработной платы.

3.2.10. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности не позднее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением об увольнении предложить работнику другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

3.2.11. Предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

3.2.12. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации предоставляется работникам предпенсионного возраста (под предпенсионным возрастом понимается период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно).

3.2.13. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации или ликвидации структурных подразделений, отделов, производственных участков.

3.2.14. Осуществлять процедуру сокращения в строгом соответствии с трудовым законодательством (п. 2 ст. 81, 82, 373 ТК РФ).

3.2.15. При процедуре сокращения содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

3.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.2.17. В день увольнения выдать работнику справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и текущий

календарный год, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, по форме и в порядке, которые установлены Министерством здравоохранения и социального страхования РФ.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками-членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

3.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников-членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.3.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранности рабочих мест.

3.3.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. **Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.1.1. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом (ст. 100, 103, 104 ТК РФ).

4.1.2. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.1.3. Для работников ГПНТБ СО РАН устанавливается **нормальная продолжительность рабочего времени**, равная 40 часам в неделю.

В целях более успешного сочетания служебных обязанностей и личных потребностей, снижения потерь рабочего времени и текучести кадров в библиотеке действует система гибкого рабочего времени.

4.1.4. **Сокращенная продолжительность рабочего времени** устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 23, № 181-ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов Российской Федерации»);

– для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

4.1.4.1. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

4.1.4.2. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 % получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

4.1.5. Неполное рабочее время

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

4.1.5.1. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

4.1.5.2. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.1.5.3. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.5.4. Перевод на режим неполного рабочего времени возможен по инициативе Работодателя в связи с изменениями организационных или технологических условий труда с учетом мнения Профкома на срок до 6 месяцев (ст. 74 ТК РФ).

4.1.6. **Нормальная продолжительность ежедневной работы** составляет восемь часов.

4.1.7. Сменная работа

4.1.7.1. Для работников отделов, связанных с обслуживанием читателей, устанавливается работа в две смены. Режим рабочего времени данных отделов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.7.2. Для работников непрерывно действующих отделов (работники эксплуатационно-технического отдела, сторожа-вахтеры, дежурные пульта управления пожарной охраны) устанавливается следующий режим работы: сутки через трое (одни сутки – рабочее время, трое суток подряд – выходные дни).

Работодатель обязуется обеспечить работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал) не превышала нормального числа рабочих часов.

Указанным категориям работников устанавливается следующее время начала и окончания работы:

- время начала работы – 8:00;
- время окончания работы – 8:00 следующего дня;
- работа в ночное время – с 22:00 до 6:00.

Дни выхода на работу определяются ежемесячными графиками, которые составляются и утверждаются руководителями структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные работники, и согласовываются с Профкомом. Графики доводятся до сведения работников под подпись не позднее чем за 30 дней до начала каждого месяца и обязательны как для работников, так и для администрации ГПНТБ СО РАН.

4.1.8. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ)

Примечание. По вопросу, касающемуся продолжительности работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день, см. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 г. № 588н, (ст. 95 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 112 ТК РФ при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Если по условиям производства сокращение рабочего дня (смены) накануне нерабочих праздничных и выходных дней невозможно, работникам предоставляется за переработку в эти дни дополнительное время отдыха или с согласия работника компенсация оплатой по нормам, установленным для сверхурочных работ.

4.1.9. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Работа признается сверхурочной независимо от того, входит ли она в круг обычных обязанностей работника или последний выполнял работу, которая не входит в круг его профессиональных или служебных обязанностей.

4.1.9.1. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.1.9.2. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

4.1.10. Работа в режиме гибкого рабочего времени

4.1.10.1. В библиотеке по соглашению сторон коллективного договора действует «Положение о системе гибкого рабочего времени в подразделениях ГПНТБ СО РАН».

4.1.10.2. Отдельным работникам может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Режим гибкого рабочего времени устанавливается в трудовом договоре при его заключении либо впоследствии (посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору).

4.1.10.3. Работодатель обязуется обеспечивать отработку работниками суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода согласно Положению.

4.1.10.4. Работодатель обязуется обеспечить контроль за выполнением условий Положения и фактически отработанного времени.

4.1.10.5. Работники обязуются добросовестно отрабатывать суммарное количество рабочих часов в течение принятого учетного периода (месяц) и выполнять условия Положения.

4.1.10.6. Профком обязуется содействовать контролю за выполнением обеими сторонами всех условий Положения.

4.1.10.7. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется трудовым договором, путем включения ссылки на правила внутреннего трудового распорядка, как на документ, определяющий условия дистанционной работы в соответствующей части. Отсутствие условия о режиме работы в трудовом договоре означает наличие права определять такой режим работником самостоятельно.

4.2. Время отдыха – временной период, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

4.2.1. Выходные дни

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Для работников ГПНТБ СО РАН устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общим выходным является воскресенье. Второй выходной день (суббота или понедельник) устанавливается в соответствии с графиком. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

4.2.1.1. Стороны договорились, что работники отделов, не связанные с обслуживанием читателей, используют второй день отдыха в субботу.

Работники, связанные с обслуживанием читателей, используют второй выходной день в понедельник или субботу, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

4.2.1.2. Дополнительные выходные оплачиваемые дни предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (ст. 262 ТК РФ).

4.2.2. Перерывы в течение рабочего дня (смены)

4.2.2.1. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и Работодателем (ст. 108 ТК РФ).

Стороны договорились установить перерыв для отдыха и питания работников продолжительностью 30 минут, который не включается в рабочее время.

4.2.2.2. Перерыв для работников отделов, не связанных с обслуживанием читателей, начинается в 12:00. Перерыв работникам остальных отделов предоставляется через четыре часа после начала работы. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

4.2.2.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК).

4.2.3. Специальные перерывы

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных тех-

нологией и организацией производства и труда. Указанные перерывы относятся к рабочему времени, отражаются в нормах труда и подлежат оплате. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (абз. 3 ст. 258 ТК РФ).

4.2.3.1. Стороны договорились, что для работников, являющихся инвалидами, и для работников, имеющих постоянные рабочие места в помещениях без естественного освещения: отдел хранения фондов, сектор обменного и резервного фондов отдела комплектования информационными ресурсами, Отделение (хранение), – дополнительно предоставляются два специальных перерыва по 30 минут, которые включаются в рабочее время.

4.2.3.2. Стороны договорились, что при работе на персональном компьютере технологические перерывы для работников устанавливаются от 30 до 70 минут в день в зависимости от продолжительности рабочей смены, вида и категории трудовой деятельности с персональным компьютером.

4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

4.2.4.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются:

- только по письменному распоряжению Работодателя;
- только с письменного согласия работника в исключительных случаях (необходимость выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений) (ч. 2 ст. 113 ТК РФ);
- без согласия работника в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, то есть в ситуациях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- с учетом мнения Профкома и с письменного согласия работника в других случаях, помимо перечисленных ТК РФ (ч. 6 ст. 113 ТК РФ);
- инвалиды и женщины, имеющие детей до 3 лет, только при условии, что им не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, и с обязательным ознакомлением под роспись с правом отказа от работы в эти дни (ч. 7 ст. 113 ТК РФ).

4.2.4.2. При суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

4.2.4.3. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

Примечание. По вопросу, касающемуся переноса выходных дней, совпадающих с праздничными днями, см. Приказ Минздравсоцразвития от 13.08.2009 г. № 588н.

4.2.4.4. Порядок переноса выходных дней, совпадающих с праздничными днями, применяется к режимам работы как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со «скользящими» днями отдыха.

4.2.4.5. Повышенная оплата (не менее чем в двойном размере) за работу в выходной или нерабочий праздничный день по желанию работника может быть заменена другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.2.4.6. Если режим труда и отдыха предусматривает работу в праздничные дни (круглосуточное дежурство), то положение о переносе выходных дней на них не распространяется.

4.2.4.7. Другой день отдыха может быть предоставлен работнику по его желанию, но с обязательным согласованием с работодателем, в случае сдачи крови и ее компонентов в нерабочий праздничный день (ст. 186 ТК РФ).

4.2.5. Отпуск

Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115, 139 ТК РФ).

4.2.5.1. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

4.2.5.2. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

4.2.5.3. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23, № 181-ФЗ).

4.2.5.4. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.2.5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Соблюдение графика отпусков обязательно как для Работодателя, так и для работника.

4.2.5.6. Работникам, работающим на условиях внешнего и внутреннего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск планируется и предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

4.2.5.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в ГПНТБ СО РАН. По соглашению между работником и Работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев, а в следующих случаях предоставляется (по заявлению работника) в обязательном порядке:

– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- мужу – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.2.5.8. По соглашению между работником и Работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Письменное соглашение о разделении отпуска на части может быть заключено как до утверждения графика отпусков на очередной календарный год, так и в течение календарного года действия графика отпусков.

4.2.5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.2.5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

4.2.6. Отпуск без сохранения заработной платы

4.2.6.1. Стороны договорились, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться работнику по его письменному заявлению; продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.2.6.2. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы: на один календарный день (начало учебного года) родителям, дети которых обучаются в начальных классах; до 14 календарных дней в течение года лицам, осуществляющим уход за детьми, в удобное для них время в следующих случаях: работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери (ст. 263 ТК РФ).

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.2.6.3. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, предусмотренный ТК РФ (ст. 128):

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученного при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– в других случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. ст. 173, 174, 263, 286), иными федеральными законами.

4.2.6.4. Работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (см. Условия и размеры отпуска, ст. ст. 173, 174 ТК РФ).

4.2.6.5. Стороны договорились, что работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. ст. 173–176 ТК РФ).

4.2.6.6. Предоставлять добровольным пожарным ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до десяти календарных дней. Освобождать добровольных пожарных от работы без сохранения заработной платы на время участия в тушении пожаров (ФЗ от 06.05.2011 г. № 100-ФЗ).

4.3. Профком обязуется:

4.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

4.3.2. Представлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

4.3.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.3.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.3.5. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

4.3.6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Труд работников ГПНТБ СО РАН оплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации – рублях (ст. 131 ТК РФ).

5.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, образования, сложности и важности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 ТК РФ).

5.3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью.

5.4. Минимальный размер оплаты труда работников при выполнении трудовых обязанностей устанавливается на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

В размер минимальной оплаты труда включаются: тарифная ставка 1 разряда, доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др. (ст. ст. 133, 421 ТК РФ).

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Принимать локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок и должностных окладов, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, по согласованию с Профкомом (ст. 135 ТК РФ).

5.5.2. Оплачивать труд работников библиотеки повременно в соответствии

- с фондом оплаты труда, установленным на год планом финансово-хозяйственной деятельности, утвержденным руководителем учреждения (директором);

- со штатным расписанием, утвержденным директором;

- с Положением об оплате труда работников в ГПНТБ СО РАН от 01.10.2021 г.

5.5.3. Устанавливать уборщикам служебных помещений (ХОЗО, Отделения) сдельную или повременную оплату труда.

Стороны договорились оплачивать работникам, находящимся на сдельной оплате труда (уборщики служебных помещений), нерабочие праздничные дни, исходя из норм убираемой площади каждого работника, указанных в наряде-заказе (закон от 29.12.2004, № 201-ФЗ, ст. 112 ТК РФ).

5.5.4. Устанавливать стимулирующие выплаты работникам ГПНТБ СО РАН в пределах фонда оплаты труда, установленного на год планом финансово-хозяйственной деятельности, утверждаемым директором, а также в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств от предпринимательской и иной, предусмотренной уставом деятельности, в соответствии с калькуляциями, утверждаемыми директором ГПНТБ СО РАН.

5.5.5. Предоставлять руководителям структурных подразделений библиотеки право самостоятельно устанавливать размеры стимулирующих выплат в пределах выделенных на эти цели средств, по согласованию с куратором.

5.5.6. Оплачивать труд работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада).

Повышение заработной платы за работу во вредных условиях производится по результатам специальной оценки условий труда (ст. 147 ТК РФ).

5.5.7. Стороны договорились оплачивать труд в нерабочие праздничные дни работникам эксплуатационно-технического отдела, службы охраны и пожарной безопасности, Отделения (сторож-вахтер), получающим месячный оклад, дополнительно, в размере одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах нормы рабочего времени, учитываемого согласно правилам внутреннего трудового распорядка «О суммированном учете рабочего времени» (ст. ст. 104, 153 ТК РФ).

Работникам других отделов, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, по их желанию может предоставляться другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

5.5.8. Оплачивать труд в ночное время в повышенном размере. Ночным считается время с 22:00 до 6:00 (ст. 96 ТК РФ).

Стороны согласились, что доплата за работу в ночное время производится в размере 40% к часовой тарифной ставке за ночные часы работы (ст. 154 ТК РФ).

5.5.9. Работникам, временно исполняющим обязанности руководителя структурного подразделения на период его отсутствия, устанавливается надбавка в размере 20% от оклада руководителя структурного подразделения.

5.5.10. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные учебные отпуска с сохранением среднего заработка, а также другие гарантии и компенсации, изложенные в ст. ст. 173, 174 ТК РФ.

5.5.11. При направлении работника в служебную командировку гарантировать ему сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ). Работнику возмещаются:

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

5.5.12. Возмещать расходы, произведенные в служебных командировках, осуществляемых за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, по нормам, установленным нормативными актами, принятыми в Российской Федерации.

При возмещении расходов, связанных со служебными командировками в Российской Федерации, за счет средств от приносящей доход деятельности оплачивать расходы по найму жилых помещений в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 3 000 руб. в сутки.

5.5.13. Застрахованным лицам оплачивать первые три дня временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за счет средств страхователя, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации (255-ФЗ от 29.12.2006 г. «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

5.5.14. По письменному заявлению работника его заработную плату перечислять в один из банков, с которыми у организации заключены договоры в рамках зарплатного проекта без комиссионных расходов, или иным способом в соответствии с законодательством (ст. 136 ТК РФ).

Стороны договорились, что заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца (23-го числа текущего месяца – за первую половину месяца и 8-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц).

5.5.15. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплату производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.5.16. Извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате по расчетному листку. Расчетный листок по начисленной заработной плате выдавать каждому работнику под подпись накануне дня выдачи заработной платы, либо направлять по электронной почте с письменного согласия работника. Работодатель извещает работника путем направления расчетного листка один раз в месяц при выплате окончательного расчета по заработной плате посредством электронной почты на электронный адрес работника не позднее срока, установленного в правилах внутреннего трудового распорядка для выплаты заработной платы.

Требование о вручении работнику расчетного листка считается выполненным после отправки соответствующего документа по электронной почте на указанный в заявлении работника адрес. В случае если по каким-либо причинам работник не получил расчетный листок, он имеет право обратиться к главному бухгалтеру организации с заявлением о выдаче ему расчетного листка за соответствующий период в бумажной форме.

5.5.17. На заработную плату производить начисление страховых взносов в соответствии с гл. 24 Налогового кодекса и страхового взноса по обязатель-

ному социальному страхованию от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ и от 08.12.2010 г. № 331-ФЗ.

Оплата труда осуществляется с районным коэффициентом 1,20 (ст. 148 ТК РФ, п. 17 постановления правительства РФ № 534 от 31.05.1995 г.).

5.5.18. За работником сохранять средний заработок, исчисленный согласно постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» за дни:

- пребывания в учебном отпуске (ст. ст. 173–176 ТК РФ);
- пребывания в командировке (ст. 167 ТК РФ);
- для прохождения диспансеризации (Статья 185.1. ТК РФ);
- сдачи крови (ст. 186 ТК РФ);
- повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ).
- при выплате компенсации за неиспользованный отпуск (ст. ст. 126, 127 ТК РФ).

5.5.19. Для расчета средней заработной платы учитывать все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в библиотеке, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

Стороны договорились, что порядок исчисления средней заработной платы работников производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев (ст. 139 ТК РФ).

5.5.20. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца.

5.5.21. Выдавать обходной лист для увольняющихся работников в день подачи заявления на увольнение с целью обеспечения сохранности имущества ГПНТБ СО РАН.

5.5.22. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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).

5.5.23. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации, действующей на день выплаты заработной платы.

5.6. Применение систем нормирования труда в библиотеке

5.6.1. Работодатель обязуется:

5.6.1.1. Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям относятся:

- исправное состояние помещений, оборудования;

- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (ст. 163 ТК РФ).

5.6.1.2. По согласованию с Профкомом определять условия замены и пересмотра норм труда.

5.6.1.3. Осуществлять применение систем нормирования труда в библиотеке, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением, принятым Работодателем по согласованию с Профкомом (ст. 159 ТК РФ).

5.6.1.4. Извещать о введении новых норм труда работников не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

5.6.1.5. Сохранять за работником его прежнюю заработную плату на период освоения новых технологических процессов, новых программных обеспечений, новой организации производства (ст. 158 ТК РФ).

5.7. Профком обязуется:

5.7.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.7.2. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.7.3. Вносить предложения о привлечении должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

5.7.4. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

5.7.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 ТК РФ).

6.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

6.3. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего

места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников. (ст. 214 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 214 ТК РФ);

6.4.2. обеспечить 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 (ст. 214 ТК РФ).

6.4.3. обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст. 214 ТК РФ).

6.4.4. обеспечить ежегодное выделение финансовых средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, на обеспечение охраны труда и оздоровление работников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ) в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от Работодателя на заместителя директора по общим вопросам ГПНТБ СО РАН, от Профкома – на уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.

6.4.5. обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении (ст. 214 ТК РФ).

6.4.6. обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 214 ТК РФ).

6.4.7. обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст. 214 ТК РФ).

6.4.8. обеспечить в случаях, предусмотренных ст. 220 ТК РФ, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 214 ТК РФ).

6.4.9. обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями

охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 214 ТК РФ).

6.4.10. в соответствии со статьями 92, 116, 117, 146, 147 Трудового кодекса РФ предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, следующие компенсации:

– сокращенная продолжительность рабочего времени, перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время, и дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда.

6.4.11. обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 214 ТК РФ);

6.4.12. обеспечить условия и охрану труда беременных женщин и лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства, а также соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.4.13. вводить режим сокращенного рабочего времени при отклонении от допустимой (от +18 до +28 °С) температуры воздуха в помещениях:

– в холодный период ниже +18°С:

+17°С время пребывания не более 7 часов

+16°С время пребывания не более 6 часов

+15°С время пребывания не более 5 часов

+14°С время пребывания не более 4 часов

– в теплый период выше +28°С:

+28,5°С время пребывания не более 7 часов

+29°С время пребывания не более 6 часов

+29,5°С время пребывания не более 5,5 часов

+30°С время пребывания не более 5 часов

+30,5°С время пребывания не более 4 часов

+31°С время пребывания не более 3 часов,

а также других неблагоприятных условий труда, не нарушая технологического процесса (СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания").

Режим сокращенного рабочего времени вводится руководителем структурного подразделения, на основании заявки в эксплуатационно-технический отдел и после замеров температурного режима с составлением акта установленной формы.

6.4.14. прекращать работу подразделений учреждения в случае:

– длительного (свыше 2-х часов) отключения водоснабжения, электроснабжения, теплоснабжения и вентиляции;

– неблагоприятных изменений окружающей среды, возникающих по технологическим и техническим причинам (поломка оборудования, авария или стихийное бедствие).

Примечание: работники подразделений, находящиеся в условиях постоянного искусственного освещения и вентиляции, прекращают работу непосредственно по возникновении вышеозначенных нарушений.

Приостанавливать 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 (ст. 214 ТК РФ).

6.4.15. создать условия для бесперебойной работы пункта общественного питания (кафетерия) с выделенным временем для приоритетного обслуживания работников учреждения.

6.4.16. обеспечить наличие обустроенных санитарно-бытовых помещений;

6.4.17. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ);

6.4.18. обеспечить 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 Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 214 ТК РФ);

6.4.19. создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и лиц ответственных за осуществление общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и лиц ответственных за осуществление общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения;

- обучить избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по специальной программе в учебных центрах по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемому;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и лицам ответственным за осуществление общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях для выполнения возложенных на них функций необходимое время в течение рабочего дня;

- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и лицам ответственным за осуществление общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

– поощрять из средств учреждения за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев в учреждении, улучшению условий труда на рабочих местах, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и лиц ответственных за осуществление общественного контроля по охране труда в структурных подразделениях

6.4.20. регулярно проводить смотр-конкурс по Охране труда в соответствии с Положением о смотре состояния условий и охраны труда в ГПНТБ СО РАН.

6.4.21. обеспечить 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 (при их наличии), в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 214 ТК РФ);

6.4.22. создать для работающих инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.5. Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие условий труда в организации требованиям, предъявляемым законодательством. Представителям органов профсоюзного контроля обеспечивается беспрепятственный доступ ко всем документам, необходимым им для осуществления своих полномочий.

Профком может проводить независимые экспертизы условий работы с привлечением сторонних специализированных организаций или соответствующих специалистов.

Рассмотрение споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда; обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и т.п. производится Работодателем на паритетных началах совместно с Профкомом в установленные законодательством сроки.

6.6 Профком обязуется:

6.6.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.6.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, условиям работы в организации.

6.6.3. Контролировать расходование средств, выделяемых на улучшение условий и охрану труда.

6.6.4. Осуществлять профсоюзный контроль за исполнением требований законодательства в области охраны труда, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений (вплоть до приостановления работ) с правом обращения в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 ФЗ «О профсоюзах»). Наличие опасности для здоровья работников фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6.7. Работник обязан (ст. 215 ТК РФ):

6.7.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательными и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.7.2. Проходить 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.

6.7.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

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

6.7.5. 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 профессионального заболевания.

6.7.6. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.7.7. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.7.8. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

Примечание: Работник имеет права и гарантии на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии со статьями 216, 216.1 ТК РФ.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Стороны договорились, что распределение и выдачу путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников организации, членов их семей осуществляет Профком.

7.2. Жилищно-бытовое обслуживание

7.2.1. Стороны обязуются регулярно доводить до сведения коллектива (на доске объявлений Профкома или через корпоративный портал Библиотеки) всю поступающую информацию от вышестоящих организаций, касающуюся вопросов жилья.

7.2.2. Профком по согласованию с Работодателем ведет учет работников, нуждающихся в общежитиях и улучшении жилищных условий.

7.2.3. Работодатель совместно с Профкомом распределяет выделенные СО РАН комнаты в общежитиях, а также перераспределяет их при освобождении.

7.2.4. Жилье, при покупке которого предусмотрены какие-либо льготы (льготное кредитование, покупка по себестоимости и т. п.), распределяется совместным решением Работодателя и Профкома с учетом производственной эффективности работника, его нуждаемости и стажа работы.

7.2.5. Работодатель совместно с Профкомом распределяет социальные выплаты на приобретение жилых помещений (жилищных сертификатов) молодым ученым в рамках ФЦП «Жилище» в соответствии с постановлением Правительства РФ и распоряжениями вышестоящих организаций. Молодой ученый может быть претендентом на получение социальной выплаты:

- если его возраст не превышает 35 лет (для кандидатов наук) или 40 лет (для докторов наук);
- если он работает в Библиотеке в должности научного сотрудника и его общий научный стаж составляет не менее 5 лет.

7.3. Культурно-массовая работа и оздоровление коллектива

Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.3.1. Работодатель обязуется:

- содействовать в подготовке и проведении праздничных мероприятий;
- выделять Профкому из внебюджетных средств библиотеки денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ).

7.3.2. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;
- организовывать культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу;
- информировать о репертуаре театров и филармонии города;
- способствовать распространению театральных и концертных билетов.

7.4. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы за счет Работодателя:

7.4.1. Поощрять за безупречный труд и стаж работы в Библиотеке не менее 5 лет в связи с:

- 50-летием – в размере 3000 руб.;
- 60-летием – в размере 3000 руб.

7.4.2. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск:

– до 3 дней сверх установленных законодательством, при наличии внебюджетных средств, в случае смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители).

– 1 день сверх установленных законодательством, при наличии внебюджетных средств, в случае собственной свадьбы работника.

7.4.3. Работодатель оказывает материальную помощь:

– на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) при предоставлении свидетельства о смерти в размере 3000 руб.;

– перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2 месяцев;

– пострадавшим от стихийных бедствий (пожар, наводнение, др.) – потеря здоровья, утрата единственного жилья.

7.4.4. Профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае:

- длительной болезни;
- затрат на медицинские услуги и лекарственные средства;
- затрат на санаторно-курортное лечение;
- смерти ближайших родственников;
- рождения ребенка;
- при серьезных материальных затруднениях.

7.5. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов развития, мотивации и поощрения, а также усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

7.5.1. Осуществлять поддержку деятельности Совета молодых специалистов.

7.5.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

7.5.4. Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), если производственные условия допускают такую возможность.

Ответственность профсоюзного комитета:

7.5.5. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

7.5.6. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность и информировать их о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты социально-экономических интересов.

7.5.7. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. ст. 173–177 ТК).

7.5.8. Контролировать обязательность заключения Работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК.

7.5.9. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

Раздел 8. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Права выборного профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями.

8.2. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами, а также на основе настоящего коллективного договора.

8.3. Работодатель признает:

8.3.1. Профком является полномочным представителем членов профсоюза Библиотеки по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29, гл. 58 ТК, ст. 11 ФЗ «О профсоюзах»);
- содействия их занятости (ст. 12 ФЗ «О профсоюзах»);
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (гл. 6 и 7 ТК РФ, ст. 13 ФЗ «О профсоюзах»);
- соблюдения законодательства о труде (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 ФЗ «О профсоюзах»);
- участия в урегулировании индивидуальных трудовых споров (гл. 60 ТК РФ, ст. 14 ФЗ «О профсоюзах»).

8.3.2. Работники, избранные в Профком, а также уполномоченные профсоюза по охране труда и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа,

членами которого они являются, а руководители Профкома – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются (ст. 25 ФЗ «О профсоюзах»).

8.3.3. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ лиц, избравшихся в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. ст. 374, 376 ТК РФ).

Работники, избранные в Профком и не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители Профкома – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4. Работодатель обязуется в целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – Профкома – в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором:

8.4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

8.4.2. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ чч. 3–5, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профсоюзах»).

8.4.3. Представлять Профкому по его запросу информацию, необходимую – для коллективных переговоров; – по социально-трудовым вопросам; – о расчетах заработной платы работников; – в случаях возникновения трудовых споров; – данные статистических отчетов (ст. 37 чч. 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах»).

8.4.4. Предоставить возможность размещения информации на стенде «Профком информирует» в доступном для всех работников месте (ст. 377 ч. 1 ТК РФ), а также осуществлять рассылку материалов профсоюза посредством корпоративной электронной почты.

8.4.5. Безвозмездно предоставить Профкому комнату для работы самого ПК при выполнении уставной деятельности, а также хранения документов (ст. 377 ч. 2 ТК РФ).

8.4.6. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения для проведения заседаний, собраний, праздничных мероприятий. Хозяйственное содержание помещений (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью Работодателя (ст. 377 ТК РФ).

8.4.7. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику, а также необходимые нормативные правовые документы.

8.4.8. Обеспечивать расходными материалами, предоставлять возможность печатать и размножать информационные материалы, необходимые для работы Профкома.

8.4.9. Председатель Профкома имеет право также вносить по вопросам, указанным в гл. 8 ст. 53 ТК РФ, в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

8.4.10. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1 % от их заработка. Перечислять профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

8.4.11. Расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, произошедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, оформлять такие случаи в соответствии с положением О порядке расследования несчастных случаев и «Правилами возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей».

8.4.12. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав Профкома ГПНТБ СО РАН и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

8.4.13. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю и членам Профкома, уполномоченным профсоюза по охране труда:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, и др.);

- на время краткосрочной профсоюзной учебы;

- для участия в качестве делегатов в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом работников ННЦ СО РАН, а также для участия в работе его выборных органов.

8.4.14. Сохранять среднюю заработную плату при краткосрочной профсоюзной учебе членам Профкома и уполномоченным профсоюза по охране труда в установленном законодательством порядке.

8.4.15. Для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов членов Профкома, не освобожденных от основной работы, освобождать от нее с сохранением средней заработной платы (ст. 374 ТК).

8.4.16. Учитывать мнение Профкома (ст. 371 ТК РФ):

- при принятии необходимых мер в случае угрозы массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- по вопросам ликвидации, реорганизации, сокращения численности или штатов;
- при введении и отмене режима неполного рабочего времени в случае угрозы массовых увольнений (ст. 74 ТК РФ);
- при установлении систем оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ);
- при утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- при утверждении положения об оплате труда, о премировании и других положений, касающихся интересов работников в соответствии с ФЗ «О профсоюзах»;
- при установлении конкретного размера повышенной заработной платы за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время (ст. 147 ТК РФ);
- при определении размера оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- при определении размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- при установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- при привлечении к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- при разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- при утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- при определении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- при утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- при разработке инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- при определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 373 ТК РФ).

8.4.17. По согласованию с Профкомом (ст. ст. 8, 372 ТК РФ) принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

8.5. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств Работодателя в размерах, установленных коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

Стороны договорились, что доплата к окладу за труд председателя Профкома составляет до 20 % от его оклада ежемесячно.

8.6. За нарушение законодательства о профсоюзах Работодатель и должностные лица библиотеки несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК РФ).

8.7. Профком обязуется:

8.7.1. Проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

8.7.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей работников.

8.7.3. Содействовать реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

8.8. Профком признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

8.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля соблюдения Трудового кодекса, правил по охране труда, выполнения коллективного договора, соглашения по охране труда председатель Профкома (и его заместитель) имеет право:

- доступа к нормативной документации, документации о производственно-хозяйственной деятельности библиотеки и иной необходимой информации по социально-трудовым вопросам;
- участвовать с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях на уровне дирекции;
- информировать работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения Профкома, оповещать работников о предстоящих профсоюзных мероприятиях;
- расходовать часть средств профсоюзного бюджета для премирования профактива профсоюзной организации ГПНТБ СО РАН.

Раздел 9. Разрешение коллективных и индивидуальных трудовых споров

9.1. Рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и Профком организации рассматривают в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (Профкомом) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- при заключении, изменении и выполнении коллективного договора;

– в связи с отказом Работодателя учесть мнение Профкома организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права в организации (гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»);

– если примирительные процедуры в соответствии с гл. 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или Профком вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК (ст. ст. 409–418 ТК РФ).

9.2. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель и Профком обеспечивают создание и работу Комиссии по трудовым спорам для рассмотрения жалоб и заявлений работников.

В случае неудовлетворения жалобы или заявления работника администрацией организации или комиссией по трудовым спорам, работники и Профком как представительный орган работников обращаются в органы государственного надзора (государственной инспекции труда) или в суд (ст. ст. 353–365, 384, 387, 390, 391 ТК РФ).

Профком оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Государственную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст. ст. 29 и 30 ФЗ «О профсоюзах»).

9.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом, федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором (ст. ст. 379 и 380 ТК РФ).

Раздел 10. Действие коллективного договора, обеспечение контроля и ответственность сторон за его реализацию

10.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2022–2025 гг., вступает в силу с момента его подписания и действует в течение всего срока (ст. 43 ТК РФ).

За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок.

По истечении срока действие коллективного договора его действие может быть продлено на срок, согласованный сторонами.

10.2. После подписания коллективного договора Работодатель в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Стороны обязуются устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся при необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями и по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией) трудового коллектива.

Изменения и дополнения, вносимые в текст коллективного договора, не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

10.4. Работодатель и Профком обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

10.7. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о действиях по реализации настоящего договора.

10.8. Лица, представляющие Стороны по настоящему коллективному договору, несут ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора в соответствии с законодательством.

10.9. Профком вправе требовать от Работодателя привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором (ч. 2 п. 2 ст. 30 ФЗ «О профсоюзах»).

10.10. Стороны, признавая принцип социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.