

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
"Центральная универсальная научная библиотека имени Н.А. Некрасова"
на 2017–2020 гг.**

1. Общие положения. Предмет договора

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в Государственном бюджетном учреждении культуры города Москвы "Центральная универсальная научная библиотека имени Н. А. Некрасова".

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное бюджетное учреждение культуры города Москвы "Центральная универсальная научная библиотека имени Н.А. Некрасова", именуемое далее "Работодатель", "Организация", в лице генерального директора Приваловой Марии Александровны, действующей на основании Устава, и Единый представительный орган работников ГБУК г. Москвы "ЦУНБ им. Н.А. Некрасова" (Протокол общего собрания трудового коллектива от 17 апреля 2017 г., Протокол совместного заседания представителей работников и представителя первичной профсоюзной организации ГБУК г. Москвы "ЦУНБ им. Н.А. Некрасова" от 11 мая 2017 г. № 1), в лице председателя Калининой Екатерины Владимировны.

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников; социальных гарантий; контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, ответственности сторон, обеспечения нормальных условий деятельности представителей работников, порядка информирования работников о выполнении коллективного договора; закрепления дополнительных, по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональными и другими соглашениями трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Организации.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

1.4. Все локально-нормативные акты и изменения к ним, содержащие нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, система оплаты труда, режим труда и отдыха, условия и охрана труда, нормирование труда и др.), принимаются в Организации с учетом мотивированного мнения единого представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников

2.1. Прием на работу в Организацию производится на основании трудового договора, заключенного между работником и Организацией, в лице его представителя, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить

работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и данным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию в интересах Организации, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и другие локальные нормативные акты, действующие в Организации.

2.2. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Нормы коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не подлежат применению.

2.3. Стороны договорились, что применительно к данной Организации критериями массового увольнения являются:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности работников в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- сокращение численности работников в количестве 200 и более в течение 60 календарных дней.

2.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, может предоставляться время (не более 6 (Шесть) часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Время для поиска нового места работы работник обязан согласовать со своим непосредственным руководителем в письменной форме с условием, чтобы отсутствие работника не сказалось на нормальном течении производственного процесса в Организации. Непосредственный руководитель работника незамедлительно предоставляет согласованное им заявление в отдел кадров для подготовки соответствующего приказа, ведет учет использования времени (не более 6 (Шесть) часов в неделю). Лицо, ответственное за ведение табеля учета использования рабочего времени структурного подразделения, делает соответствующие отметки в табеле.

2.5. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой

статьи 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

Трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время и время отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

3.2. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

3.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. 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 присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

3.4. Работникам Организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, отдельным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

3.5. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время, помимо категорий работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) родители, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

3.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

— участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

— работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

Работникам по соглашению с Работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в следующих случаях:

- родителям первоклассников и пятиклассников в День знаний — 1 календарный день.

- родителям выпускников средних школ (школьников 9-х и 11-х классов) на день Последнего звонка и Выпускной — по 1 календарному дню.

- родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в учебные заведения высшего профессионального образования — до 14 календарных дней;
- лицам, осуществляющим уход за детьми (до 14 лет включительно) и престарелыми родителями, — до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — до 14 календарных дней.

3.7. Работодатель по заявлению работника в текущем календарном году предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска по основной работе работникам, имеющим стаж работы в Организации:

- от 5 до 10 лет (включительно) — 1 календарный день;
- свыше 10 лет до 15 лет (включительно) — 2 календарных дня;
- свыше 15 лет до 20 лет (включительно) — 3 календарных дня;
- свыше 20 лет до 25 лет (включительно) — 4 календарных дня;
- свыше 25 лет — 5 календарных дней.

Дополнительный отпуск не предоставляется, если работник не использовал ежегодный основной оплачиваемый отпуск за предыдущие рабочие годы.

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда работников Организации установлена в Положении об оплате труда работников Организации.

4.2. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

Выплаты работникам стимулирующих выплат, начисляемых за месяц (надбавки, премия за эффективность деятельности (по итогам работы за месяц)), производятся одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

Выплаты работникам стимулирующих выплат, начисляемых за год (премия за эффективность деятельности (по итогам работы за год)), производятся одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину декабря расчетного года.

Выплата заработной платы и иных причитающихся выплат производится на указанный работником счет в кредитной организации.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.3. При выплате заработной платы Работодатель путем выдачи расчетного листка извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.4. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, производятся доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере 5 % (пять процентов) тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.5. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам):

4.5.1. За каждый час ночной работы (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада).

4.5.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

сдельщикам — по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. При этом день отдыха, предоставленный в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, исключается из нормы рабочего времени, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме.

4.6. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5. Организация и обеспечение охраны и условий труда

Стороны договорились о нижеследующем:

5.1. Работодатель в целях проведения медицинских осмотров подготавливает и утверждает отдельным локальным нормативным актом:

а) список контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н, на основании:

- результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (далее — АРМ) или специальной оценки условий труда (далее — СОУТ);
- результатов лабораторных исследований и испытаний, полученных в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля;
- эксплуатационной, технологической и иной документации на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемой Работодателем при осуществлении производственной деятельности;

б) список должностей и профессий работников, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования, которые осуществляют отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, в соответствии с Правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695, и Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. № 377.

5.2. Работодатель организует проведение обязательных предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров в соответствии с Порядком проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, утвержденным приказом Минздрава России от 15 декабря 2014 г. № 835н.

5.3. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельным локальным нормативным актом нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009 г. № 290н, и на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики и типовым нормам бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики.

Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в Организации должны содержать следующую информацию:

- наименование структурного подразделения (в соответствии со штатным расписанием);
- наименование профессии или должности работника (в соответствии со штатным расписанием);
- наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- норма выдачи соответствующих средств индивидуальной защиты на год;
- пункт и краткое наименование типовых норм, в соответствии с которыми работникам устанавливаются соответствующие средства индивидуальной защиты.

5.4. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в Организации должны быть утверждены с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, если Работодатель с учетом своего финансово-экономического положения:

- а) установил нормы выдачи СИЗ, улучшающие типовые нормы выдачи;
- б) заменил один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов;
- в) установил нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

5.5. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и утверждает отдельным локальным нормативным актом перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии со стандартом безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами", утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 17. декабря 2010 г. № 1122н.

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств в Организации, должны содержать следующую информацию:

- тип смывающего и (или) обезвреживающего средства;
- наименование структурного подразделения (в соответствии со штатным расписанием);
- наименование профессии или должности работника (в соответствии со штатным расписанием);
- норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств на 1 работника в месяц;
- пункт типовых норм, утвержденных приказом Минздравсоцразвития

России от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

5.6. Работодатель вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

5.7. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельным локальным нормативным актом Положение об обучении по охране труда в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29, и иными законодательными и нормативными правовыми актами, регуливающими безопасность конкретных видов работ.

Положение об обучении по охране труда должно устанавливать:

- программу проведения вводного инструктажа по охране труда;
- программы проведения первичного инструктажа на рабочем месте по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте;
- порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда;
- порядок обучения по охране труда руководителей и специалистов;
- порядок, форму, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий в соответствии с нормативными правовыми актами, регуливающими безопасность конкретных видов работ.

5.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает Соглашение по охране труда, которое является частью коллективного договора.

Соглашение по охране труда должно содержать следующую информацию:

- содержание мероприятий (работ) по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
- единица учета (штука, комплект, рабочее место, человек);
- количество выполненной работы, закупаемого оборудования и так далее;
- финансирование (затраты, стоимость работ), тыс. руб.;
- срок выполнения мероприятий;
- ответственное лицо за выполнение мероприятия;
- ожидаемая социальная эффективность — количество работающих, которым улучшаются условия труда (всего и в том числе женщин).

Мероприятия, входящие в Соглашение по охране труда, должны соответствовать Типовому перечню ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. №181н, и мероприятиям, указанным в Правилах

финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденных приказом Минтруда России от 10 декабря 2012 г. №580н, исходя из специфики деятельности Организации.

5.9. Работодатель обязуется до 1 августа текущего года направлять в филиал регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации заявление о финансовом обеспечении предупредительных мер по улучшению условий труда работников в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными приказом Минтруда России от 10 декабря 2012 г. № 580н.

5.10. Работодатель обязуется до 1 ноября текущего года направлять в филиал регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации заявление об установлении скидки к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на очередной финансовый год в соответствии с Правилами установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2012 г. № 524, и Методикой расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденной приказом Минтруда России от 1 августа 2012 г. № 39н.

5.11. Работодатель формирует в Организации комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, обновляет и дополняет его по мере необходимости, а также предоставляет доступ к нему всем работникам.

5.12. Работодатель разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт, устанавливающий систему управления охраной труда в Организации в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации на основании следующих нормативных правовых актов:

— Типовое положение о системе управления охраной труда, утвержденное приказом Минтруда России от 19 августа 2016 г. № 438н;

— Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования" (введен в действие приказом Ростандарта от 10 июля 2007 г. № 169-ст) (в последней редакции);

— Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию"

(утвержден и введен в действие приказом Ростандарта от 21 апреля 2009 г. № 138-ст;

— Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 12.0.009-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению" (утвержден приказом Ростандарта от 10 августа 2009 г. № 283-ст).

5.13. Работодатель обеспечивает производственный контроль соблюдения требований санитарного законодательства на рабочих местах работников. В случае, если показатели температуры воздуха на рабочих местах работников выше или ниже допустимых величин, предусмотренных действующим законодательством (СанПиН 2.2.4.548-96), Работодатель ограничивает время пребывания на таких рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) величинами, предусмотренными действующим санитарным законодательством, а также осуществляет иные защитные мероприятия.

6. Квалификация работника, подготовка, переподготовка и дополнительное профессиональное образование работников

6.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, повышения работниками профессиональной квалификации, развития профессиональных компетенций, освоения при необходимости смежных профессий, повышения общеобразовательного и культурно-технического уровня работников.

6.2. Работодатель вправе направлять работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение новым профессиям и специальностям (далее — обучение) за счет средств Работодателя. В случае, если стоимость обучения превышает 80 000 (Восемьдесят тысяч) рублей, указанное право реализуется путем заключения соглашения между работником и Работодателем, в котором указывается срок отработки после прохождения обучения, порядок и случаи возмещения затрат, связанных с обучением работника.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить подготовку работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

6.3. В целях повышения престижа профессии и содействия повышению профессиональной компетентности и профессионального мастерства работников Работодатель своевременно информирует работников о проводимых городских, всероссийских и международных профессиональных конкурсах, смотрах, грантах и иных аналогичных мероприятиях в области библиотечного дела. Работодатель

поощряет участие работников в этих мероприятиях в случаях, предусмотренных локальными актами Организации.

Участие работников в мероприятиях, перечисленных в предыдущем абзаце (в том числе заявки работников), тексты статей, предназначенных для публикации в средствах массовой информации, подлежат обязательному предварительному письменному согласованию Работодателем в целях обеспечения высокого уровня подготовки работников и поддержания положительного имиджа Организации.

6.4. Работодатель ежегодно направляет не менее 5 сотрудников, не относящихся к административно-управленческому персоналу, для участия в конференциях, семинарах, методических днях и других профессиональных мероприятиях в области библиотечного дела, в том числе не менее 3-х сотрудников для участия во всероссийских и международных мероприятиях, проходящих не в Москве.

6.5. В целях адаптации и обучения новых работников, передачи знаний, навыков и установок от более опытных работников менее опытным, оказания помощи работникам в их профессиональном становлении и приобретении необходимых для исполнения должностных обязанностей навыков, Работодатель вправе организовать и внедрить систему наставничества в Организации.

7. Социальное развитие трудового коллектива

7.1. Стороны признают важность ведения социальной работы в Организации, направленной на формирование стабильного трудового коллектива, развитие корпоративной культуры, адаптацию вновь принятых работников, использование социально-психологических факторов трудовой мотивации работников, повышение социальной и творческой активности работников, их удовлетворенности трудом, а также на создание и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

7.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

7.3. Учреждение оказывает работникам материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда работников Организации.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

8.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на

счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.3. Членские профсоюзные взносы уплачиваются со всех начисленных Работодателем сумм по оплате труда в денежной и натуральной формах, стимулирующих доплат и надбавок, компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, премий и единовременных поощрительных выплат, включаемых в фонд оплаты труда.

8.4. Членские профсоюзные взносы не взимаются с выплат, осуществляемых из фонда социального страхования, материальной помощи, государственной премии, призов и премий за участие в конкурсах и спортивных соревнованиях, памятных подарков и сувениров, выходного пособия при прекращении трудового договора, расходов по командировкам.

8.5. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы не реже чем один раз в месяц, не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.6. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий коллективного договора.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий Стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих Сторон, подписавшие коллективный договор.

9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его

условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.9. Если условия хозяйственной деятельности Организации ухудшаются или Организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Организации, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя:

Генеральный директор
ГБУК г. Москвы "ЦУНБ
им. Н.А. Некрасова"



/М.А. Привалова/

"20" июля 2017 г.

От работников:

Председатель Единого
представительного органа
работников ГБУК г. Москвы
"ЦУНБ им. Н.А. Некрасова"

/Е.В. Калинина/

"20" июля 2017 г.