

304

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
"Центральная универсальная научная библиотека имени Н.А. Некрасова"
на 2023–2026 гг.

г. Москва

26 июля 2023 г.

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 Светличной Екатерины Игоревны, действующей на основании Устава, и работники, далее именуемые "Работники", а по отдельности "Работник", от имени которых действует Представительный орган работников Организации (на основании Протокола общего собрания трудового коллектива от 26 апреля 2023 г.), в лице Венедиктова Вячеслава Борисовича, ведущего библиотекаря отдела каталогизации и научной обработки документов.

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 Представительного органа 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 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 Работодатель обязуется соблюдать критерии и показатели массового увольнения, установленные действующим Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

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 при расторжении трудового договора в случаях, установленных в Трудовом кодексе Российской Федерации.

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. 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 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается продолжительностью один час.

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.

3.3. 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 трудовоеувечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на санаторно-курортное лечение.

3.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого согласовывается Работодателем.

3.5. В исключительных случаях, если работник не может по уважительным причинам заблаговременно согласовать отпуск без сохранения заработной платы с непосредственным руководителем, такой работник направляет запрос о согласовании отпуска без сохранения заработной платы документально фиксируемым способом, который позволяет идентифицировать личность работника (посредством корпоративной электронной почты Организации, мессенджеров и пр.).

В случае согласования такого отпуска работник при появлении на рабочем месте после своего отсутствия незамедлительно предоставляет непосредственному руководителю заявление на бумажном носителе о предоставлении отпуска с личной подписью и указанием фактической даты согласования отпуска непосредственным руководителем.

При этом в день фактического начала отпуска без сохранения заработной платы работника его непосредственный руководитель предоставляет отделу кадров служебную записку по утвержденной форме с приложением непосредственного

запроса работника, на основании которой готовится приказ о предоставлении соответствующего отпуска.

3.6. Работникам, имеющим большой общий стаж работы в Организации, предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха.

Общий стаж работы в Организации — общее время, в течение которого работник трудился в Организации, подтвержденный данными трудовой книжки либо сведениями о трудовой деятельности.

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются работникам по основному месту работы.

Продолжительность дополнительных оплачиваемых дней отдыха зависит от общего стажа работы в Организации:

п/п	Общий стаж работы в Организации	Количество календарных дней дополнительных оплачиваемых дней отдыха за стаж работы в Организации в календарном году
1.	от 5 до 10 лет (включительно)	1 календарный день
2.	от 10 лет до 15 лет (включительно)	до 2 календарных дней
3.	от 15 лет до 20 лет (включительно)	до 3 календарных дней
4.	от 20 лет до 25 лет (включительно)	до 4 календарных дней
5.	свыше 25 лет	до 5 календарных дней

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются на основании приказа руководителя Организации, изданного на основании заявления работника, согласованного с его непосредственным руководителем.

Дополнительный оплачиваемый день отдыха, который пришелся на период временной нетрудоспособности работника, работник может использовать в любой другой день этого же календарного года. О переносе дополнительного оплачиваемого дня отдыха в связи с временной нетрудоспособностью на другой срок работник должен известить Работодателя путем подачи заявления. Срок переноса дней отдыха необходимо согласовать со своим непосредственным руководителем.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются работнику в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха, не использованные в текущем календарном году, на другой календарный год не переносятся.

Неиспользованные дополнительные оплачиваемые дни отдыха за стаж работы в Организации за предыдущие календарные годы не предоставляются.

Оплата каждого дополнительного оплачиваемого дня отдыха производится в размере средней заработной платы (среднего заработка). Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится, исходя из фактически

начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих дню дополнительного оплачиваемого дня отдыха.

Оплата дополнительного оплачиваемого дня отдыха производится не позднее ближайшей даты выплаты заработной платы после такого дополнительного оплачиваемого дня отдыха.

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.

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

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

4.3. При выплате заработной платы Работодатель путем выдачи (или направления на адрес корпоративной электронной почты работника) 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 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. 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. Система нормирования труда

5.1. Работодатель применяет типовые нормы труда, разработанные и утвержденные в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.2. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

5.3. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда обязуется:

- Выполнять правила, процедуры, критерии и нормативы, установленные Государственными нормативными требованиями и направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.
- Внедрять безопасные технологии, создавать безопасные условия труда, исключающие производственный травматизм и профессиональные заболевания.
- Систематически реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, снижению уровней профессиональных рисков.
- В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний самостоятельно осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.
- Обеспечивать за счет средств Организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- Проводить обязательную медицинскую вакцинацию работников в соответствии с Федеральным законом от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" за счет средств Организации.
- Обеспечивать работников за счет средств Организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими средствами в соответствии с особенностями работы, условиями труда и профессиональными рисками на конкретном рабочем месте (рискориентированный подход).
- Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.
- Организовывать обучение работников и проверку знаний требований охраны 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.
- Обеспечивать повышение квалификации работников службы охраны труда в сроки, установленные Приказом Минтруда России от 22 апреля 2021 г. № 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда"".

6.2. Работники обязуются в области охраны труда:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными актами требования в области охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

7.1. 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.

7.2. 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 100 000 (Сто двадцать 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, переподготовки, повышения квалификации кадров для собственных нужд определяет Работодатель.

Работодатель вправе компенсировать работнику затраты (частично или полностью) на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации (далее — обучение). Указанное право реализуется путем заключения соглашения между работником и Работодателем, в котором может указываться срок отработки после прохождения обучения, порядок и случаи возмещения затрат, связанных с обучением работника.

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.

7.3. 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.

7.4. 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 в Организации систему наставничества, регулярное опережающее обучение в форме тренингов и стажировок для уже работающих сотрудников, формирование кружков качества, под которыми понимаются организационные формы стимулирования творческой активности работников, основанные на личной заинтересованности членов кружков качества в улучшении результатов труда.

8. Социальное развитие трудового коллектива

8.1. 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.

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

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

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 дополнят 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 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 подписания.

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

Работодатель по требованию Представительного органа работников отчитывается о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

От Работодателя

Генеральный директор
Е.И. Светличная



От работников

Председатель Представительного органа работников
В.Б. Венедиков

Вен

Пронумеровано прошито и скреплено печатью на 9 (девяти) листах.

От Работодателя:

ГБУК г. Москвы "Центральная
библиотека им. Н.А. Некрасова"



От работников:
Председатель Представительного органа
работников

Михаил

/Е.И. Светличная/

Михаил

/В.Б. Венедиктов/

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ

ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 364 от 02.08.2023

