

От работников
Представитель
трудового коллектива
Куранов Куранов Ю.Б.

«17 ...» июня 2021 г.

От работодателя
Директор ИОСБС
Суздалева Н. П.



В соответствии с коллективным договором, заключенным в 2019 году, о дальнейшем функционировании трудового коллектива, в том числе о защите прав и интересов работников, включая вопросы оплаты труда, социальной политики и здравоохранения, а также о выплате единовременной денежной компенсации в связи с окончанием действия трудового договора, подписанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), заключенного в 2019 году и действующим до конца календарного года 2021–2024 годы (действует с 1 июля 2021 года).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС)

На 2021-2024 годы

1. Целью настоящего Коллективного договора является урегулирование на всех уровнях трудовых правоотношений, в том числе включая трудовые договоры работников, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

г. Иваново, дата заключения: «17 » июня 2021 года

взаимных прав и обязанностей работников и администрации посредством нормативных документов, установленных нормами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в области труда, а также из практики работы в этой области.

Выборочный орган совета представителей работников провозглашает и выражает цели и интересы всех работников до выборов Комиссии по трудовым спорам непосредственно связанных с ними отношениями, интересами при принятии соответствующих решений, а также включает в себя Комиссию по трудовому договору, чтобы она могла в дальнейшем представлять интересы работников и работодателей в установленных случаях, в особенности в случае, когда бы интересы работников (сторон) противоречили интересам работодателя.

Целью настоящего Коллективного договора, содержащего нормы трудовых правоотношений, является урегулирование в соответствующем порядке интересов работников и работодателей.

Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции	
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
за №	102
подпись	<u>Н.П. Суздалева</u>

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Признать Коллективный договор от 21.06.2018 года №20/2 утратившим силу.

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Государственном бюджетном учреждении Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (далее – ИОСБС, учреждение, Работодатель) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем (далее – стороны) в лице их представителей в соответствии со статьей 40 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий и льгот, предоставляемых Работодателем и другим вопросам, определённым сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами на 2021 — 2024 годы (действует с 1 июля 2021 года по 30 июня 2024 года). Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет один раз.

1.5. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - выборного органа – совета представителей интересов работников;
- работодатель в лице его представителя – директора ИОСБС.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган совета представителей интересов работников представляет и защищает права и интересы всех работников по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом совета представителей интересов работников (статья 30 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.8. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом совета представителей интересов работников и являются его неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

П. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.3. Нормы профессиональной этики работников ИОСБС закрепляются в локальных нормативных актах учреждения, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом, по согласованию с выборным органом совета представителей интересов работников.

2.4. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества библиотечно-информационного обслуживания.

2.4.1. В этих целях Работодатель обязуется в рамках бюджетного финансирования:

2.4.1.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры библиотечно-информационного обслуживания, рационального использования рабочего времени и укрепления трудовой дисциплины в коллективе;

2.4.1.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения государственного (муниципального) задания;

2.4.1.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.4.1.4. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

2.4.1.5. соблюдать условия настоящего договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.5. Стороны договорились о том, что:

2.5.1. 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, являются недействительными и не могут применяться.

2.5.2. Изменение требований к квалификации работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.6.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.6.3. При составлении штатного расписания ИОСБС определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей работников учреждений культуры, искусства и кинематографии.

2.6.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Производить анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

Вести расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

2.6.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём рабочей нагрузки работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Учитывать, что объём рабочей нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.6.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.6.8. Устанавливать испытание при приёме на работу работников на период не более 3 (трех) месяцев с момента приема на работу.

2.6.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в ИОСБС и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.6.10. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.6.11. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.6.12. Сообщать выборному органу совета представителей интересов работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

2.6.13. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации предоставлять преимущественное

право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, работникам:

- применяющим инновационные методы работы;
- совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено производственной необходимостью по соглашению между работником и работодателем или является условием трудового договора, независимо от обучения на бесплатной или платной основе;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

2.6.14. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.6.15. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.6.16. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.6.17. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

2.7. Работодатель имеет право:

2.7.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным Договором.

2.7.2. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

2.7.3. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными нормативными правовыми актами.

2.8. Работники обязуются:

2.8.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности согласно трудового договора, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя.

2.8.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.8.3. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.8.4. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ИОСБС, установленный режим труда, трудовую дисциплину.

2.8.5. Способствовать повышению качества библиотечно-информационного обслуживания и улучшению качества оказываемых услуг, использовать передовой опыт коллег.

2.8.6. Содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.8.7. Беречь имущество работодателя, не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам, принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих улучшению качества обслуживания.

2.8.8. Эффективно использовать и бережно относиться к оборудованию и технике, к инструментам, инвентарю, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, электрическую энергию и другие материальные ресурсы.

2.8.9. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст.241 ТК РФ):

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб имуществу (реальное уменьшение наличного имущества работодателя (в том числе и имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)), причиненный им работодателю, так и за ухудшение его состояния, а также необходимость для него произвести излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ).

2.8.10. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо

неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

2.8.11. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

2.9. Работник имеет право:

2.9.1. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.9.2. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.9.3. На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.9.4. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.9.5. Заключение, изменение и расторжение трудового договора с работодателем в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.9.6. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.9.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.9.8. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законами методами.

2.9.9. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами.

2.9.10. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными нормативными правовыми актами.

2.10. Выборный орган совета представителей интересов работников обязуется:

2.10.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.10.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

2.10.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.10.4. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.11. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации договора регламентируются ТК РФ.

2.12. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

2.13. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников ИОСБС определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

3.1.2. Для всех работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени).

3.1.3. В учреждении может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- работникам с вредными или тяжелыми условиями труда.

3.1.4. Режим работы ИОСБС устанавливается согласно внутреннему трудовому распорядку. Учреждение работает с 8.30 до 17.00 часов. Последняя пятница месяца – санитарный день (с 8.30 по 13.00 без обслуживания читателей).

3.1.5. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

– по соглашению между работником и работодателем (как при приеме на работу, так и впоследствии);

– по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет

(ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

– всем работникам в день рождения – на 2 (два) часа (кроме юбилейных дней);

– в день проведения выездных массовых мероприятий (за пределы г. Иваново расстоянием более 100 км от г. Иваново), рабочее время сокращается на 2 (два) часа.

3.1.6. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного органа.

3.1.7. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам 1 (один) раз в день согласно графику. В другое время обеденный перерыв использовать не разрешается. Учет начала и окончания обеденного перерыва осуществляется руководителями структурных подразделений. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Сотрудник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы. Обеденный перерыв не предусмотрен для сотрудников, продолжительность рабочего дня (смены) которых составляет 4 часа и менее. Время для отдыха и питания для работников не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

3.1.8. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия работника.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в соответствии с действующим законодательством.

3.1.10. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода.

Сотруднику по должности водитель применяется суммированный учет рабочего времени, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц.

3.2. Сотрудникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности сотрудника при наличии больничного листа.

Работникам – инвалидам ежегодный основной отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней.

По соглашению между сотрудником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни, то есть на субботу и воскресенье.

3.2.1. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ИОСБС, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

3.2.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

3.2.3. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

3.2.4. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.3. Сотрудникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на основании письменного заявления работника, без присоединения к очередному основному отпуску (не ранее чем за один месяц до и после основного отпуска). Дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется в летний период (летним периодом считается: с 01 июня по 31 августа). При увольнении компенсация выплачивается за дополнительный отпуск согласно статье 127 Трудового Кодекса Российской Федерации.

По соглашению между сотрудником и работодателем дополнительный оплачиваемый отпуск может быть использован двумя частями.

3.3.2. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за стаж работы в учреждениях культуры в должностях руководителей, специалистов и служащих-

от 1 до 2 лет – 2 календарных дня;
от 2 до 5 лет – 5 календарных дней;
от 5 до 10 лет – 7 календарных дней;
от 10 до 15 лет – 10 календарных дней;
от 15 и выше – 14 календарных дней.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, включается время работы:

- а) в государственных учреждениях культуры Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;
- б) в муниципальных учреждениях культуры муниципальных образований Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;
- в) в учреждениях культуры системы профессиональных союзов, в иных ведомственных учреждениях культуры Российской Федерации (бывшего СССР);
- г) в федеральных государственных учреждениях культуры (бывшего СССР);
- д) в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

3.3.3. В категорию работников, имеющих право на дополнительный отпуск, входят руководители библиотеки (директор, главный бухгалтер), работники библиотечных профессий, работники бухгалтерии, специалисты и служащие. Технический персонал, работники рабочих профессий не имеют право на дополнительный отпуск.

3.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск **с сохранением заработной платы**, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- в юбилейные дни работников (50, 55, 60, 65, 70, 75) – в день юбилейной даты,
- работникам, чьи дети идут в 1 класс – 1 день (1 сентября), по окончании школы – 1 день (выпускной бал),
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 дней. Категория «близкие родственники» регламентируется в ст.14 Семейного кодекса Российской Федерации (супруг (а), родители, дети, братья, сестры, бабушки, дедушки, внуки),
- работнику, достигшему пенсионного возраста, либо работнику, выработавшему необходимый стаж для назначения досрочной страховой по старости, либо работнику, имеющему право на назначение пенсии по иным основаниям, предоставляется один свободный день с сохранением среднего заработка для подачи документов в пенсионный орган.

3.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск **без сохранения заработной платы**, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст128 ТК РФ).

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором, в том числе:
 - тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней.
- 3.6. Дополнительные оплачиваемые отпуска, а также предоставленные льготы по сокращению продолжительности рабочего дня, недели, отдельным работникам в связи с указанными выше обстоятельствами не могут повлечь за собой ухудшение условий обслуживания посетителей, идут на условиях взаимозаменяемости и повышения интенсивности труда других работников без предъявления к администрации каких-либо требований о дополнительной оплате.

3.7. Предоставлять методический день работникам ИОСБС для подготовки новых тем и крупных массовых мероприятий на рабочем месте либо в других учреждениях на усмотрение и под ответственность главных библиотекарей групп по мере необходимости.

3.8. Предоставлять 1 (один) раз в месяц дополнительный выходной день со 100% оплатой (8 часов целиком или по часам) для посещения врачей по личному заявлению под ответственность главных библиотекарей отделов и групп. Для сотрудников, имеющих неполный рабочий день, количество часов определяется пропорционально отработанному времени.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработка плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Система оплаты труда работников ИОСБС устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами ИОСБС в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, регулируются Положением об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС).

4.2.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера,

выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

4.2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени в зависимости от выработки, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размера и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

4.2.4. Заработка плата предельными размерами не ограничивается.

4.2.5. Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.2.6. Заработка плата включает в себя: минимальные оклады по занимаемой должности (профессии), повышающие коэффициенты к минимальным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и Положением об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная специальная библиотека для слепых» (ИОСБС).

4.2.7. Выплата заработка платы производится в рублях.

4.2.8. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработка плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени 15-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца пропорционально отработанному времени – 30-го числа текущего месяца (в феврале -15 и 28) путем перечисления на банковскую карту работника в рамках зарплатанного проекта ИОСБС, либо по заявлению работника –на его лицевой счет в банке.

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

4.3. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработка платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем отдельным локальным документом.

4.4. Экономия фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах учреждения, принимаемых по согласованию с выборным органом.

4.5. Заработка плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработка платы - до выплаты задержанной зарплаты;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

-за время участия в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального и регионального соглашений, трудового законодательства по вине работодателя или органов власти.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

4.7. Оплата труда библиотечных работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа иных рабочих и служащих - по общеотраслевым областям.

4.8. Работникам за личный вклад в развитие учреждения (участие во всероссийских конкурсах мастерства и занятия определенного места в конкурсе, авторских выступлениях на межрегиональных конференциях, проведения авторских больших массовых мероприятий) выплачивать единовременную премию до 50% от должностного оклада из экономии фонда оплаты труда.

4.9. Юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75) производить единовременную выплату из экономии фонда оплаты труда в зависимости от общего стажа работы в ИОСБС:

1-5 лет – до 50 % от должностного оклада,

5-10 лет – до 75% от должностного оклада,

10 лет и выше – до 100% от должностного оклада.

4.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы (в том числе выплат стимулирующего характера) работникам несет руководитель ИОСБС.

4.11. В области нормирования труда стороны договорились:

4.11.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования (ст.160 ТК РФ).

4.11.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.3. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

5.1.4. Создать условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к сети Интернет и ресурсам библиотечного фонда ИОСБС.

5.1.5. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- составляет и передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу справки, уточняющие особый характер работы и иные документы, связанные с его работой, для предоставления в орган Пенсионного фонда.

5.2. Стороны обязуются в качестве награждения работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений – выплаты стимулирующего характера по результатам вклада работников в рейтинговые позиции учреждения; по критериям вклада работников в качественную трудовую деятельность; иные стимулирующие выплаты, устанавливаемые за качество выполняемой работы; премирование работников и пр.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокие показатели труда, за активное участие работников в жизни учреждения; почетные грамоты;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о работниках на официальном сайте ИОСБС, официальных группах в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.3. Обеспечивать:

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка. Обеспечивать соответствие нормативно-технической документации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.2.2. Устанавливать стимулирующую выплату (не менее 50% от ставки заработной платы, оклада) работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда ИОСБС.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в ИОСБС, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять средства на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах учреждения и по ее результатам информировать работников о возможных вредных и (или) опасных факторах на рабочих местах, полагающихся льготах и компенсациях.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников ИОСБС.

6.2.7. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств.

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками (водителем) обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.12. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов ИОСБС. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.13. При понижении либо повышении температуры воздуха в помещениях ИОСБС ниже допустимых величин, рабочее время сокращается согласно таблице:

Выше допустимой величины (+)		Ниже допустимой величины (-)	
Температура воздуха на рабочем месте, С	Время пребывания, ч	Температура воздуха на рабочем месте, С	Время пребывания, ч
32	2	14	2
31	3	15	3
30	5	16	4
29	6	18	6
28	8	20	8

В случае понижения (повышения) температуры воздуха в помещениях ИОСБС ниже (выше) допустимых величин, Работодатель имеет право перевести работников в другое помещение, где температура воздуха соответствует требованиям ГОСТ 12.1005-88.

6.2.14. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости,

несчастных случаев с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.16. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда.

6.2.17. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.18. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя либо руководителя структурного подразделения ИОСБС о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.3.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.3.7. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под распись.

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. Работодатель определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путём заключения договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) между работником и работодателем.

7.1.2. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

7.1.3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных стандартов к уровню квалификации работников ИОСБС, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа, программа повышения квалификации работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

7.1.4. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

7.1.5. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа (статья 187 ТК РФ).

7.1.6. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное

образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд учреждения.

7.1.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд учреждения.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств ИОСБС.

7.1.8. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности ИОСБС, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

8.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

8.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

8.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

8.1.4. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников. Прием и увольнение работников осуществляется в соответствии с ТК РФ.

9.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

9.3. Обеспечивает сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

9.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия их в трудоустройстве.

9.5. Предоставление преимущественного права работникам на оставление на работе устанавливается в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ИОСБС, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам ИОСБС.

10.2.3. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную, административную (ст.5.31 КоАП РФ) и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников ИОСБС в течение 5 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте ИОСБС в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. Каждый принимаемый на работу в ИОСБС работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

11.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

11.5. Стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

11.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

11.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

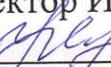
11.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

11.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

От работодателя:

Директор ИОСБС


(подпись)

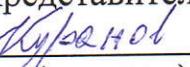
Суздалева Н.П.
(Ф.И.О.)



2021 г.

От работников:

Представителей интересов работников


(подпись)

Куранов Ю.Б.
(Ф.И.О.)

«17» 2021 г.

издаваемого о выдаче образований о высшем образовании в Университетах и Училищах высшего профессионального образования в Российской Федерации, а также для выдачи образований в профилей высшего образования в институтах, вузах и колледжах в 2011 году центром инновационного здравоохранения и здравоохранения вузовской молодежи, включая вузовскую молодежь, имеющую право на получение образований в вузах и колледжах в Ростове-на-Дону, в соответствии с приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.01.2011 № 15 «О введении в действие Порядка выдачи образований о высшем профессиональном образовании в Университетах и Училищах высшего профессионального образования в Российской Федерации, а также для выдачи образований в профилей высшего образования в институтах, вузах и колледжах в Ростовской области в 2011 году». В соответствии с указанным Порядком в Ростовской области образование в Университетах и Училищах высшего профессионального образования в 2011 году включено в перечень образований о высшем профессиональном образовании в Университетах и Училищах высшего профессионального образования в Российской Федерации, а также для выдачи образований в профилей высшего образования в институтах, вузах и колледжах в Ростовской области в 2011 году. В соответствии с Порядком в Ростовской области образование в Университетах и Училищах высшего профессионального образования в 2011 году включено в перечень образований о высшем профессиональном образовании в Университетах и Училищах высшего профессионального образования в Российской Федерации, а также для выдачи образований в профилей высшего образования в институтах, вузах и колледжах в Ростовской области в 2011 году.

ПРОШИТО
ПРОНУМЕРОВАНО
Скреплено печатью
Директор *Султанова Г.П.*

