

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ  
«Белгородская государственная универсальная научная библиотека»



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с «10» июня 2020 года по «10» июня 2023 года

От Работодателя:

Директор государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека»

Н.П. Рожкова  
расшифровка подписи

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Н.И. Голоскокова  
расшифровка подписи

«10» июня 2020 г.



«10» июня 2020 г.

Белгород, 2020

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом социального партнерства локального уровня, регулирующим социально-трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в государственном бюджетном учреждении культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека» (далее – БГУНБ) между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами Договора являются работодатель БГУНБ, представленный в лице директора **Рожковой Надежды Петровны** (далее – Работодатель), работники учреждения (далее – Работники) и профсоюзная организация (далее – Профсоюз), представленная в лице ее председателя **Голоскоковой Натальи Ивановны**.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенных сторонами.

1.4. Работники БГУНБ наделяют первичную профсоюзную организацию БГУНБ правом заключить Договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств сторон в период действия Договора.

1.5. Стороны, заключившие настоящий Договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.6. Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности БГУНБ, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации БГУНБ;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- формирования у Работников корпоративного стиля поведения;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.7. Договор распространяется на всех Работников БГУНБ, с которыми заключен трудовой договор на определенный срок или бессрочно.

1.8. В целях защиты законных прав и интересов Работников Профсоюз и Работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям Договора и ухудшающих социально-экономические условия труда.

1.9. В целях реализации положений Договора Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать дисциплину труда, использовать рабочее время по назначению;
- постоянно поддерживать и повышать профессиональные знания, уровень своей квалификации, необходимый для исполнения должностных обязанностей, стремиться к самосовершенствованию, быть инициативными;
- содействовать повышению престижа и деловой репутации БГУНБ;
- соблюдать корпоративные этические нормы поведения библиотечных работников Белгородской области;
- выполнять установленные в библиотеке требования и нормативы по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
- обеспечивать чистоту и порядок на своем рабочем месте, беречь оборудование, поддерживать чистоту в отделе и библиотеке;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников.

**1.10. Профсоюз обязан:**

- содействовать эффективной работе БГУНБ, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины;
- контролировать предоставление Работникам льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, локальными нормативными актами БГУНБ;
- контролировать безопасность труда на рабочих местах;
- организовывать и проводить по мере необходимости профсоюзные собрания;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшений условий их труда.

**1.11. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- разрабатывать планы мероприятий, направленные на развитие БГУНБ;
- обеспечивать Работникам социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, локальными нормативными актами БГУНБ;
- соблюдать установленные условия оплаты труда, сроки выплаты заработной платы;
- способствовать Работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании трудовых и профессиональных навыков;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.12. Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.13. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.14. Договор, изменения и дополнения к нему в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляются БГУНБ на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление в силу настоящего Договора, изменений и дополнений к нему не зависит от факта их уведомительной регистрации.

1.15. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.16. Настоящий Договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.17. Во исполнение настоящего Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

## **2. Трудовой договор (прием на работу, увольнение), повышение квалификации Работников**

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются действующим законодательством, трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Уставом БГУНБ и настоящим Договором.

2.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение Работника, определенное законодательством о труде и настоящим Договором.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, настоящим Договором.

2.4. Трудовой договор в БГУНБ может заключаться на неопределенный срок (бессрочный трудовой договор) и на определенный срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет Работодателя, а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации и отвечающие интересам сторон настоящего Договора.

2.6. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то работник считается принятым на работу без испытания. Во время испытания на работника распространяются все нормы трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.8. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, Работники БГУНБ переведены на эффективный контракт.

Эффективный контракт представляет собой трудовой договор с Работником, в котором конкретизированы его 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.

При заключении эффективного контракта в отношении каждого Работника уточняются и конкретизируются: трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу, не оговоренную сторонами в трудовом договоре, допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2, ст. 73 ТК РФ.

2.10. Порядок приема на работу в БГУНБ, основные права и обязанности Работников и Работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека», являющимся неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложение № 1 к настоящему Договору).

2.11. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям в учреждении, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определены данным Договором, соглашениями, трудовыми договорами.

В соответствии с ч. 2 ст. 196 ТК РФ Работодатель сам определяет, сколько и каких профессий (специальностей) ему необходимо для организации рационального процесса работы.

Работодатель создает Работникам, самостоятельно проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, иными федеральными

законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также данным Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.12. В целях обеспечения качества программ повышения квалификации Работников БГУНБ, наиболее полного и гибкого удовлетворения современных профессиональных запросов специалистов БГУНБ, а также обеспечения требований общества, государства к квалификации библиотечных специалистов, создания условий для динамичного развития и модернизации региональной библиотечной системы, разработано Положение о порядке организации планового повышения квалификации специалистов государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека», являющееся неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложение № 4 к настоящему Договору).

2.13. Прекращение трудового договора между Работодателем и Работником регулируются статьями главы 13 ТК РФ.

2.14. Все вопросы, связанные с принятием решения о возможном расторжении трудового договора с Работником по инициативе Работодателя по следующим основаниям: сокращения численности или штата Работников учреждения (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), производится только с учетом мотивированного мнения Профсоюза (ч. 2, 3 ст. 82 ТК РФ).

2.15. Сокращение штата производится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

2.16. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения **Работодатель обязан:**

- не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять в Профсоюз письменные сведения о сокращении численности или штата Работников учреждения;

- при массовом высвобождении Работников (5% от общей численности работающих в течение 30 календарных дней) не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять в Профсоюз письменные сведения о сокращении численности или штата Работников учреждения;

- руководствоваться преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников согласно ст. 179 ТК РФ;

- уведомить Работников, подпадающих под сокращение, следует не позднее, чем за два месяца до предстоящего увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ);

– выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 ТК РФ.

2.17. Трудовой договор не может быть расторгнут с беременными женщинами по инициативе Работодателя, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случаев ликвидации учреждения), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1, 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

### **3. Оплата труда**

3.1. Оплата труда в БГУНБ устанавливается Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека» (Приложение № 2 к настоящему Договору) и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека» (Приложение № 3 к настоящему Договору)

Категории и должности Работников определяются в соответствии с Квалификационными характеристиками должностей работников культуры, искусства и кинематографии Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н и профессиональными стандартами. Соответствие занимаемой должности подтверждается аттестацией. Положение об аттестации утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом и является неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложение № 5 к настоящему Договору). Решение аттестационной комиссии может быть обжаловано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о порядке рассмотрения трудовых споров.

3.2. Заработная плата Работника исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека», Положением распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного



бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека» и включает в себя:

А) Должностной оклад

Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации по соответствующей должности, утвержденных Постановлением правительства Белгородской области от 13.07.2009 № 250-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области». Размеры должностных окладов рабочих Библиотеки устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ согласно Положению об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области.

Б) Выплаты стимулирующего характера – стимулирующие надбавки к окладу (ч. 2.5 раздела 2 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека»). Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка к окладу за качество выполненной работы (ч. 3.6 раздела 3 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека»).

В) Выплаты компенсационного характера (раздел 6 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека»).

В соответствии с разделом 7 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека» работникам устанавливаются премиальные выплаты.

3.3. Установить минимальный размер оплаты труда в сумме 12 130 рублей в месяц.

Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем выдачи денежных средств через кассу или перечислением на лицевой счет в банке:

за первую половину месяца – 20 числа расчетного месяца;

за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным.

Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (в том числе: компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в том числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производятся при окончательной расчете и выплате заработной платы за месяц.

3.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на общих условиях обслуживания банковской карты.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Обслуживание банковской карты будет производиться за счет Работника.

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

3.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

3.8. Форма расчетного листка утверждена Работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 2а к настоящему Договору).

3.9. При временном переводе Работника, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени БГУНБ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная научная библиотека», утвержденного Работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение № 1 к настоящему Договору), а также графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

4.2. В соответствии с действующим законодательством для Работников БГУНБ, за исключением совместителей, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюза (ст. 99 ТК РФ).

При сменном режиме работы предусмотрена возможность по соглашению сторон трудового договора устанавливать Работнику режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, имеют преимущественное право на изменение режима рабочего дня с сохранением восьмичасового рабочего дня и обеденного перерыва не менее получаса.

Продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (абз. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ, ч. 3 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.3. Выходные дни предоставляются Работникам в следующем порядке:

- для структурных подразделений, не занимающихся обслуживанием пользователей – суббота, воскресенье;
- для структурных подразделений с режимом обслуживания пользователей – пятница, в летнее время – воскресенье; второй выходной день Работники получают в соответствии с графиком, который составляется в каждом структурном подразделении.

4.4. В предпраздничные и санитарные дни рабочее время сокращается на 1 час.

4.5. Всем Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, который составляется Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Работодатель обязан предоставить работнику-инвалиду по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (абз. 5 ч. 2 ст. 128 ТК РФ, Письмо Роструда от 16.04.2014 № ПГ/3387-6-1).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

4.6. В соответствии с п. 2 ст. 26 Закона Белгородской области от 09.11.1999 № 81 «О библиотечном деле в Белгородской области» к библиотечным работникам относятся:

- директор библиотеки, его заместители;
- заведующие отделом (сектором) библиотеки;
- главные: библиотекари, библиографы;
- ведущие: библиотекари, библиографы, методисты, редакторы;
- библиотекари, библиографы, методисты, редакторы;
- ученые секретари, научные сотрудники;
- администраторы баз данных;
- инженеры-информаторы службы научно-технической информации;
- патентоведы;
- хранители библиотечных фондов;
- программисты.

В соответствии с п. 3 ст. 28 Закона Белгородской области от 09.11.1999 № 81 «О библиотечном деле в Белгородской области» работникам, указанным в п. 2 ст. 26 настоящего закона, сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полный календарный год работы, но не более 14 календарных дней. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

В соответствии со ст. 119 Трудового кодекса РФ и в соответствии с Постановлением Правительства Белгородской области от 27.05.2005 № 111-пп «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет областного бюджета» ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется руководящему, техническому и хозяйственному персоналу библиотеки в связи с периодической необходимостью выполнения Работниками своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого Работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3-х календарных дней.

В соответствии с Выписками из протоколов производственных собраний коллектива Белгородской государственной универсальной научной библиотеки от 16.10.2007 № 4 и от 31.03.2015 № 1 дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, предоставляется Работникам по следующим должностям:

<b>Наименование должности</b>	<b>Предельные значения продолжительности ежегодного дополнительного отпуска (календарных дней)</b>
Водитель	5
Главный инженер	6
Документовед	5
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	8
Заместитель директора по экономической деятельности	8
Начальник отдела кадров	8
Переплетчик	5
Специалист по охране труда	3
Специалист по закупкам	7
Экономист	7
Электроник	3
Юрисконсульт	3

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Право на дополнительный отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый Работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.7. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

4.9. 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 (ст. 128 ТК РФ).

4.10. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

## **5. Охрана труда**

5.1. Работник имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором (ст. 219 ТК РФ).

Работодатель в свою очередь обязан предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором и обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения Профсоюза инструкции по охране труда, пожарной безопасности для Работников БГУНБ, Положение о системе управления охраной труда в государственном бюджетном учреждении культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека», которое является неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложение № 6 к настоящему Договору).

5.2. Профсоюз осуществляет контроль за безопасностью труда и содействует Работодателю в деле совершенствования системы безопасности труда, снижения уровня травматизма.

5.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого Работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

#### **5.4. Работодатель обязуется:**

- проводить обучение с проверкой знаний по охране труда руководящего состава и специалистов в учебных центрах;
- проводить вводный, первичный и повторный инструктажи Работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности, допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается;
- ежегодно выделять средства на мероприятия по охране труда;
- обеспечивать наличие в каждом структурном подразделении БГУНБ аптечки, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- выделять средства на проведение эффективной профилактики гриппа и других вирусных заболеваний среди Работников;
- приобретать и выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;

- организовывать обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- организовывать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);

- проводить специальную оценку условий труда;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда;

- планировать средства на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда;

- соблюдать режимы труда и отдыха работников;

- организовать контроль за состоянием условий охраны труда в подразделениях;

- обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

#### **5.5. Работники обязуются:**

- соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить медицинские осмотры;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

#### **5.6. В БГУНБ создана и действует комиссия по охране труда.**



## **6. Социальные льготы и гарантии**

6.1. Работодатель обязуется предоставлять Работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для Работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

6.2. Выплата материальной помощи работникам Библиотеки производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, направленных Библиотекой на оплату труда работников.

Право на предоставление материальной помощи у работников Библиотеки возникает в случаях:

а) смерти (гибели) работника, близкого родственника работника, а также жены (мужа) работника – в размере 4 000 рублей при наличии средств из всех источников на основании копии свидетельства о смерти и копий документов, подтверждающих родственные отношения (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. п.).

В случае смерти работника Библиотеки материальная помощь выплачивается одному из его близких родственников (родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки).

б) рождения ребенка у работника – в размере 4 000 рублей при наличии средств из всех источников на основании копии свидетельства о рождении;

в) регистрации брака работника – в размере не более 4 000 рублей при наличии средств из всех источников на основании копии свидетельства о регистрации брака;

г) утраты (хищения, уничтожения или повреждения) личного имущества работника в результате пожара, стихийного бедствия, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств или преступления – в размере 4 000 рублей при наличии средств из всех источников на основании копий справок соответствующих органов (местного самоуправления, правоохранительных органов, противопожарной службы и других);

д) длительной болезни, необходимости специального лечения, дорогостоящей операции, дорогостоящих лекарственных средств, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем – в размере 4000 рублей при наличии средств из всех источников на основании медицинского заключения (справки) или листа временной нетрудоспособности.

Под длительной болезнью понимается нахождение работника на непрерывном лечении не менее 21 календарного дня подряд;

е) к отпуску работников библиотеки – в размере до двух базовых окладов при наличии средств из всех источников.

Материальная помощь работникам Библиотеки может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

Работодатель обязуется предоставлять двухдневный отпуск без сохранения заработной платы Работнику в связи с бракосочетанием, трехдневный отпуск без сохранения заработной платы в случае смерти супруга или близкого родственника (родители, дети, дедушки, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры).

Профсоюз обязуется:

- оказывать нуждающимся членам коллектива материальную помощь;
- организовывать чествование юбиляров, совместно с Молодежным советом БГУНБ участвовать в подготовке новогодних утренников для детей, приобретать детские новогодние подарки;
- заключать договоры на медицинское обслуживание Работников БГУНБ специалистами центра медицинской помощи и других медицинских учреждений.

## **7. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

7.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, региональным законодательством и настоящим Договором.

7.2. Профсоюзный комитет БГУНБ представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе.

7.3. Работодатель и Профсоюз обязуются:

- сотрудничать в рамках действующего законодательства Российской Федерации по всем вопросам деятельности БГУНБ;
- признавать право каждого из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящихся к их компетенции.

7.4. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающиеся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

7.5. Работодатель обязан соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать функционированию Профсоюза БГУНБ.

7.6. Работодатель признает право Профсоюза вести переговоры от имени Работников по заключению настоящего Договора, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов БГУНБ и в иных установленных ТК РФ и настоящим Договором случаях.

7.7. Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзу по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим и жилищно-бытовым вопросам.

7.8. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний 2 раза в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения.

7.9. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации, объединяющему его Работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

7.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза БГУНБ по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ и ТК РФ;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза БГУНБ в комиссии по трудовым спорам и суде (ст. 385 ТК РФ);

- оказывать членам Профсоюза БГУНБ бесплатную правовую помощь и юридические консультации.

7.11. Работодатель предоставляет не освобождённому составу Профкома и профактиву время (с полной оплатой) для выполнения возложенных общественных обязанностей в интересах коллектива: председателю Профкома – до 50% рабочего времени, заместителю председателя – до 30% рабочего времени, членам Профкома – до 7 часов в неделю.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Работодатель обязуется направить настоящий Договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня его подписания.

8.2. Работодатель и Профсоюз доводят до сведения Работников положения настоящего Договора.

8.3. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение настоящего Договора.

8.4. Стороны договорились, что в период настоящего Договора при условии выполнения Работодателем его обязанностей Работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

8.5. В случае нарушения обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

8.6. Профсоюз, заключивший настоящий Договор от имени Работников, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов.

8.7. Стороны, подписавшие настоящий Договор, ежегодно 1 марта отчитываются о его выполнении на общем собрании Работников БГУНБ.

8.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

### **Приложения к Коллективному договору**

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека».

Приложение № 2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека».

Приложение № 2а. Форма расчетного листка.

Приложение № 3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека».

Приложение № 4. Положение о порядке организации планового повышения квалификации специалистов государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека»

Приложение № 5. Положение об аттестации государственного бюджетного учреждения культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека».

Приложение № 6. Положение о системе управления охраной труда в государственном бюджетном учреждении культуры «Белгородская государственная универсальная научная библиотека».