

Представитель работодателя:
Директор государственного
бюджетного учреждения культуры
«Краснодарская краевая
специальная библиотека для
слепых имени А.П.Чехова»

От представителей работников:
Председатель профсоюзного комитета
государственного бюджетного
учреждения культуры библиотека для
слепых имени А.П.Чехова»



В.В. Полторанина

МП

2023г.



М.И. Таран

2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения культуры
«Краснодарская краевая специальная библиотека для слепых
имени А.П. Чехова»

с 26 апреля

2023г.

до 27 апреля

2026г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 04.05.2023 № 269-3
мл. еписк. Турсевская
начальник отдела кадров ФИО

г.Краснодар
2023г.

1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей. (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ))

1.1. Сторонами коллективного договора являются государственное бюджетное учреждение культуры «Краснодарская краевая специальная библиотека для слепых имени А.П.Чехова» (далее - ГБУК ККБС) в лице директора ГБУК ККБС, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники ГБУК ККБС, представителем которых является первичная профсоюзная организация (далее - Профсоюз) в лице председателя профсоюзного комитета.

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя и Работников, стабильности и эффективности их работы, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, согласование с профсоюзным комитетом локальных актов, касающихся деятельности Работников ГБУК ККБС;

1.3.2. Работники ГБУК ККБС (далее — Работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности труда, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

1.3.3. Профсоюзный комитет защищает социально-трудовые права и интересы работников, уполномочивших его представлять их права и интересы, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность ГБУК ККБС, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-

трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с Работодателем по улучшению социально-экономического положения Работников.

1.4. Коллективным договором Работникам могут быть установлены льготы и преимущества, не противоречащие трудовому законодательству с учетом финансово-экономического положения ГБУК ККБС (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.6.1. Работодатель:

признает профсоюзный комитет представителем Работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений; привлекает профсоюзный комитет к участию в управлении ГБУК ККБС в соответствии с действующим законодательством, предоставляет профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности ГБУК ККБС по вопросам, касающимся их компетенции.

1.6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора; способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины; вести разъяснительную работу среди Работников по вопросам трудового законодательства; воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору; обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав Работников.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 28.04.2023 г.

1.8. Работодатель обеспечивает ознакомление Работников с коллективным договором.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах — по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с Работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории Работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, в случае сокращения численности или штата Работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82, 373 ТК РФ).

2.5. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза.

2.6. Проекты локальных актов, затрагивающих социально - трудовые права и интересы Работников, разрабатываются с учетом мнения профсоюзного комитета.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени Работников ГБУК ККБС определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 190 ТК РФ) и трудовым договором.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3. 2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю (ст. 92ТК РФ);

-для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (ст. 92ТК РФ);

-для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ).

3.3. По соглашению сторон трудового договора Работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ст. 93 ТК РФ).

3.4. В связи с невозможностью соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени допускается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом не более одного года (ст. 104 ТК РФ).

Перечень должностей с суммированным учетом рабочего времени устанавливается приказом Работодателя.

3.5. Работники в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, а также по согласованию с профсоюзным комитетом могут привлекаться к сверхурочным работам.

3.6. По распоряжению Работодателя отдельные Работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ).

3.7. По инициативе Работодателя отдельные Работники могут временно переводиться на дистанционную (удаленную) работу в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ).

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателем (ст. 113 ТК РФ).

3.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных и стимулирующих выплат или, по желанию Работника, рабочий день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

Период для расчета среднего дневного заработка определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

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

3.11. Всем Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

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

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней. Перечень должностей и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем является приложением №1 к настоящему коллективному договору.

Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- председателю профкома, работающего на общих началах, в количестве 3 календарных дня;

- Работникам - инвалидам 1,2,3 группы в количестве 3 календарных дней дополнительно.

3.12. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

3.13. В соответствии со ст.128 ТК РФ 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.

3.14. 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;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов

принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Системой оплаты труда Работников является отраслевая система оплаты труда (Постановление главы администрации Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»; Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008 года № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»).

4.2. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом «Положением об оплате и стимулировании труда работников ГБУК ККБС».

4.3. Оплата труда Работников ГБУК ККБС включает в себя: базовые размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников, размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

4.4. Работодатель составляет штатное расписание и устанавливает должностные оклады Работников в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008 года № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»), знакомит Работников с Положением об оплате и стимулировании труда работников ГБУК ККБС.

4.5. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором и приказом директора.

4.6. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: не позднее 21-го числа - за первую половину текущего месяца, не позднее 6-го числа следующего за отработанным месяцем - окончательный расчет (ст. 136 ТК РФ).

4.7. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.8. Минимальный размер заработной платы Работников ГБУК ККБС устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.9. Работодатель выплачивает Работникам отпускные не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.10. За совмещение Работниками профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличения объема работы); за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, Работодатель производит выплаты компенсационного характера. Размер выплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с Работником, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (пп.3.3.2 п 3.3 Раздела 3 Положения об оплате и стимулировании труда работников ГБУК ККБС).

4.11. В целях поощрения Работников ГБУК ККБС за выполненную работу Работодатель может выплачивать Работникам вознаграждения по итогам выполненной работы в виде премии (Раздел 4 Положения об оплате и стимулировании труда работников ГБУК ККБС).

4.12. Премирование работников по результатам их труда есть *право*, а не *обязанность Работодателя* и зависит, в частности, от количества и качества труда Работников, финансового состояния ГБУК ККБС и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

Премирование работников осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах средств на оплату труда субсидии из краевого бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год, а также средств от иной приносящей доход деятельности (при наличии), направленных ГБУК ККБС на оплату труда работников.

4.13. За Работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению ГБУК ККБС, сохраняется средний заработок.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель создает условия для профессионального роста Работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность повышения квалификации по своей специальности.

5.2. Для приема граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 8 февраля 2000 г. № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» Работодатель выделяет квоту для трудоустройства инвалидов.

5.3. Прием на работу иностранных граждан Работодатель осуществляет в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (п. 5 ст. 12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5.4. Работодатель рассматривает с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с сокращением численности или штата Работников: при принятии Работодателем решения о сокращении численности или штата Работников ГБУК ККБС и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками на этом основании (ст. 82 ТК РФ).

5.5. Сокращение численности или штата Работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;
- организация подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перемещение их внутри ГБУК ККБС на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом в ГБУК ККБС с предупреждением Работников не менее, чем за два месяца;
- ограничение числа совместителей, временных Работников.

5.6. За сокращаемым Работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в ГБУК ККБС в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до дня увольнения.

5.7. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников ГБУК ККБС пользуются Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается категориям Работников, предусмотренным ст. 179 ТК РФ, а также:

- лицам, проработавшим в ГБУК ККБС более 10 лет;

- одиноким матерям, а также отцам, воспитывающим детей без матери, до достижения детьми возраста 18 лет;
- лицам, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда в соответствии с действующим законодательством, в том числе:

- разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого Работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края (ст. 217 ТК РФ), проводит во всех подразделениях День охраны труда (*Постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. 554*).

Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков Работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос Работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.2. Совместный комитет (комиссия) по охране труда, созданный на паритетной основе из представителей Работодателя и Работников, организует его работу, разрабатывает Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2023-2026 годы (ст. 219, 224 ТК РФ).

6.3. Работники и Работодатель обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда Работников.

6.4. На рабочих местах в ГБУК ККБС в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда (приложение №2).

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.5. Работодатель и профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение № 3).

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Обеспечить:

- приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее — СИЗ) (приложение № 4), смывающих и обезвреживающих средств Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением (приложение № 5);

- информирование Работников о полагающихся СИЗ.

6.6.2. Обеспечить Работникам возможность прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 185.1. ТК РФ). Работник обязан предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

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

6.6.3. В каждом структурном подразделении и филиалах имеются аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

6.7. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда Работников.

6.8. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда.

Профсоюзный комитет представляет интересы Работников, оказывает им помощь по защите их прав на охрану труда.

6.9. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.10. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с Профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

6.11. В соответствии с требованиями ст. 213 Трудового кодекса РФ Работникам, занятым на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (приложение №6).

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам ГБУК ККБС может выплачиваться материальная помощь из экономии фонда оплаты труда (из средств субсидии из краевого бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год, а также из средств от приносящей доход деятельности). Материальная помощь выплачивается по решению директора ГБУК ККБС при наличии экономии по фонду оплаты труда на основании письменного заявления сотрудника с приложением подтверждающих документов, в следующих случаях:

- в связи с заключением брака - в размере не более 5000 рублей;
- в связи с рождением ребёнка - в размере не более 5000 рублей;
- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70) - в размере не более 5000 рублей;

- в связи со смертью Работника в период его трудовых отношений с ГБУК ККБС, материальная помощь выплачивается одному из близких родственников - в размере не более 5000 рублей;

- в связи со смертью близких родственников - в размере не более 5000 рублей;

- в случае особой нуждаемости в лечении, восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией - в размере не более 10 000 рублей;

- в случаях острой необходимости по другим уважительным причинам - в размере не более 5000 рублей.

7.2. За Работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы (ст. 167, 168 ТК РФ):

- по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

- по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 100 руб. в сутки;

- иные расходы, произведенные Работниками с разрешения или ведома Работодателя.

7.3. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за Работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.4. В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней, 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.

7.5. В соответствии со ст. 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

7.6. Работодатель осуществляет взаимодействие с Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации, обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.7. Профсоюзный комитет:

- оказывает материальную поддержку нуждающимся Работникам (состоящих в профсоюзе), в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

- обеспечивает детей Работников (состоящих в профсоюзе) новогодними подарками.

VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением Работодатель обязуется:

8.1.1. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, доступ к актуальной электронной справочно-правовой системе, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

8.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские

профсоюзные взносы в размере 1 % из заработной платы Работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

8.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Профсоюза;

8.1.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе общих собраний (конференций) коллектива.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

8.2.2. Увольнение председателя профсоюзного комитета по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с председателем профсоюзного комитета и его заместителем по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

9.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из Сторон, уведомив при этом вторую Сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее - комиссия).

9.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с Работниками ГБУК ККБС с объяснением причин, их вызвавших.

9.6. Неурегулированные разногласия по вопросам заключения, внесения изменений в коллективный договор, его реализации разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

9.8. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами, его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

9.9. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в полугодие.

9.10. К представителям Сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета государственного бюджетного учреждения культуры библиотека для слепых имени А.П.Чехова»



/М.И.Таран/

2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного бюджетного учреждения культуры «Краснодарская краевая специальная библиотека для слепых имени А.П.Чехова»



/В.В.Полторанина/

М.П.

2023г.

**РЕЖИМ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ
СПЕЦИАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА ДЛЯ СЛЕПЫХ
ИМЕНИ А.П. ЧЕХОВА»**

Структурное подразделение	Адрес и телефон	Режим работы ГБУК ККБС
Г.Краснодар (Структурные подразделения, расположенные в г. Краснодар)	г. Краснодар, ул. им. Гаврилова П.М., 87; г. Краснодар, ул. Зиповская, 11 ул. Московская, 65а	РАБОЧИЕ ДНИ: ПОНЕДЕЛЬНИК - ПЯТНИЦА 8.00 – НАЧАЛО РАБОТЫ 17.30 – ОКОНЧАНИЕ РАБОТЫ ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ МЕСЯЦА – САНИТАРНЫЙ
филиал Крымский	г. Крымск, ул. Коммунистическая, 39-а	РАБОЧИЕ ДНИ: ПОНЕДЕЛЬНИК - ПЯТНИЦА 9.00 – НАЧАЛО РАБОТЫ 17.30 – ОКОНЧАНИЕ РАБОТЫ ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ МЕСЯЦА – САНИТАРНЫЙ
филиал Новороссийский	г. Новороссийск, ул. Анапское шоссе, 6	РАБОЧИЕ ДНИ: ПОНЕДЕЛЬНИК - ПЯТНИЦА 9.30 – НАЧАЛО РАБОТЫ 18.00 – ОКОНЧАНИЕ РАБОТЫ ПЕРВЫЙ ПОНЕДЕЛЬНИК КАЖДОГО МЕСЯЦА – САНИТАРНЫЙ
филиал Кропоткинский	г. Кропоткин, ул. Красная, 164	РАБОЧИЕ ДНИ: ПОНЕДЕЛЬНИК - ПЯТНИЦА 8.00 – НАЧАЛО РАБОТЫ 16.30 – ОКОНЧАНИЕ РАБОТЫ ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ МЕСЯЦА –

		САНИТАРНЫЙ
филиал Ейский	г. Ейск, ул. Карла Маркса, 34, литер И	РАБОЧИЕ ДНИ: ПОНЕДЕЛЬНИК - ПЯТНИЦА 8.00 – НАЧАЛО РАБОТЫ 17.30 – ОКОНЧАНИЕ РАБОТЫ ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ МЕСЯЦА – САНИТАРНЫЙ
филиал Армавирский	г. Армавир, ул. Тургенева/ ул. Карла Либкнехта, д. 93/84	РАБОЧИЕ ДНИ: ПОНЕДЕЛЬНИК - ПЯТНИЦА 8.00 – НАЧАЛО РАБОТЫ 17.00 – ОКОНЧАНИЕ РАБОТЫ ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ МЕСЯЦА – САНИТАРНЫЙ
филиал Тихорецкий	г. Тихорецк, ул. Красноармейская, 58	РАБОЧИЕ ДНИ: ПОНЕДЕЛЬНИК - ПЯТНИЦА 8.00 – НАЧАЛО РАБОТЫ 17.00 – ОКОНЧАНИЕ РАБОТЫ ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ МЕСЯЦА – САНИТАРНЫЙ
филиал Лабинский	г. Лабинск, ул. Горького, 106, литер Б	РАБОЧИЕ ДНИ: ПОНЕДЕЛЬНИК - ПЯТНИЦА 8.00 – НАЧАЛО РАБОТЫ 17.00 – ОКОНЧАНИЕ РАБОТЫ ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ МЕСЯЦА – САНИТАРНЫЙ
филиал Геленджикский	г. Геленджик ул. Ленина, 25	РАБОЧИЕ ДНИ: ПОНЕДЕЛЬНИК - ПЯТНИЦА 8.30 – НАЧАЛО РАБОТЫ 17.00 – ОКОНЧАНИЕ РАБОТЫ ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ МЕСЯЦА – САНИТАРНЫЙ

Режим работы ГБУК ККБС может не совпадать с режимом работы отдельных Работников. Режим работы Работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, а для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, трудовым договором.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
государственного бюджетного
учреждения культуры библиотека для
слепых имени А.П.Чехова»



/М.И.Таран/

2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
бюджетного учреждения культуры
«Краснодарская краевая специальная
библиотека для слепых имени



/В.В.Полторанина/

2023г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА
ДЛЯ СЛЕПЫХ ИМЕНИ А.П. ЧЕХОВА»
С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ**

- директор ГБУК ККБС – 14 календарных дней;
- заместитель директора (по экономическим вопросам) – 9 календарных дней;
- заместитель директора (по библиотечной работе) – 9 календарных дней;
- заместитель директора (по развитию) – 9 календарных дней;
- главный инженер – 7 календарных дней;
- заведующий филиалом, заведующий отделом внестационарного обслуживания – 7 календарных дней;
- заведующий отделом, начальник хозяйственного отдела – 5 календарных дней;
- главный библиотекарь (по массовой работе), библиотекарь 1, 2 категории отдела внестационарного обслуживания - 5 календарных дней,
- ведущий библиограф, юрисконсульт, специалист по кадрам, библиотекарь (всех категорий) отдела делового и досугового чтения – 4 календарных дня;
- ведущий экономист, редактор, методист, специалист по охране труда – 3 календарных дня;
- водитель (4 разряда) – 10 календарных дней.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
государственного бюджетного
учреждения культуры библиотека для
слепых имени А.П.Чехова»



/М.И.Таран/

2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного
бюджетного учреждения культуры
«Краснодарская краевая специальная
библиотека для слепых имени
А.П.Чехова»



/В.В.Полторанина/

МП

«

2023г.

**Специальная оценка условий труда
в государственном бюджетном учреждении культуры «Краснодарская
краевая специальная библиотека для слепых
имени А.П. Чехова»**

ДАТА ПРОВЕДЕНИЯ специальной оценки условий труда	Кол – во рабочих мест в организации		
	всего	Из них проведено СОУТ	
		всего	в т.ч. с вредными условиями труда
3-ый квартал 2019 г.	47	20	---
2-й квартал 2020 г.	47	30	---
4-ий квартал 2022 г.	67	10	---
3-й квартал 2023 г.	78	25	---

Главный инженер

/В.И.Бондаренко/

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета государственного бюджетного учреждения культуры библиотека для слепых имени А.П.Чехова»



/М.И.Таран/

2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного бюджетного учреждения культуры «Краснодарская краевая специальная библиотека для слепых имени А.П.Чехова»



/В.В.Полторанина/

МП

« 03 »

2023г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работников ГБУК ККБС на 2023 – 2026 годы.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Кол-во	Стоимость работ (т. руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Технические мероприятия: приобретение, чистка и ремонт кондиционеров, сплит-систем	шт.	18	108,0	2023- 2026г.	В.И.Бондаренко М.И. Таран	77	68
2	Приобретение СИЗ (средств индивидуальной защиты)- халаты перчатки костюм рабочий	шт.	52	139,2	2023- 2026г.	М.И. Таран	52	51
			306	19,1			5	2
			3	11,25			3	0
3	Приобретение аптечек первой помощи работникам	шт.	11	16,0	2024г.	М.И. Таран	57	
4	Обучение на курсах по охране труда, противопожарной безопасности, безопасности дорожного движения	чел.	4	12,0	2023-2026г.	В.И.Бондаренко М.И. Таран	4	3
			14	21,0			14	10
			2	2,4			2	0
5	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"	чел.	52	97,5	2023-2026г.	М.И. Таран	52	48

Главный инженер

/ В.В.Бондаренко/

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета государственного бюджетного учреждения культуры библиотека для слепых имени

А.П.Чехова)



/М.И.Таран/

2023г

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного бюджетного учреждения культуры «Краснодарская краевая специальная библиотека для слепых имени А.П.Чехова»



/В.В.Полторанина/

МП

« 03 »

2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ

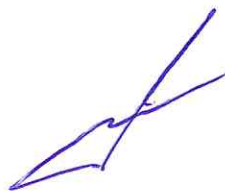
профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ (Средства индивидуальной защиты)

(Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением")

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	2	3	4
1	Заведующий ОДДЧ, заведующий отделом внестационарного обслуживания, заведующий филиалом, библиотекарь всех категорий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
2	Уборщик служебных помещений 1 разряда	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар. 12 пар.
3	Водитель 4 разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. 12 пар дежурные

4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 12 пар
---	---	---	------------------------------

Главный инженер



/ В.И. Бондаренко /

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета государственного бюджетного учреждения культуры библиотека для слепых имени А.П.Чехова»



/М.И.Таран/

2023г

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного бюджетного учреждения культуры «Краснодарская краевая специальная библиотека для слепых имени А.П.Чехова»



/В.В.Полторанина/

2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ

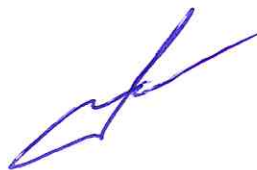
профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование работ (профессии) и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
1	Уборщик служебных помещений 1 разряда	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл
		Средства гидрофобного действия (отгаликивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
		Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Водитель 4 разряда	Средства гидрофильного действия(впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл
		Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Заведующий ОДДЧ, заведующий отделом	Средства гидрофильного действия(впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл

	внестационарного обслуживания, заведующий филиалом, библиотекарь всех категорий	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства гидрофильного действия(впитывающие влагу, увлажняющие кожу	100 мл
		Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты рассчитаны, исходя из полной занятости работника на одну ставку.

Главный инженер



/В.И. Бондаренко/

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета государственного бюджетного учреждения культуры библиотека для слепых имени А.П.Чехова»



/М.И.Таран/

2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного бюджетного учреждения культуры «Краснодарская краевая специальная библиотека для слепых имени А.П.Чехова»



/В.В.Полторанина/

2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные (при поступлении на работу) и периодические осмотры работников (при наличии финансирования)

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	2	3	4
1	Водитель 4 разряда	Работа в условиях повышенной опасности	1 раз в 2 года

Главный инженер

/В.И.Бондаренко/