

Генеральный директор  
ГПНТБ России

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГПНТБ России



  
Я.Л. Шрайберг

2019 года



  
Т.Е.Пантелеева

2019 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного учреждения  
«Государственная публичная научно-техническая библиотека России»

на 2019-2022 годы

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 371 от 29.05.2019 г.

*С зарегистрированным № 2 листом*

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, (далее - Работодатель), в лице генерального директора федерального государственного бюджетного учреждения «Государственная публичная научно-техническая библиотека России» Шрайберга Якова Леонидовича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками, в лице председателя первичной профсоюзной организации федерального государственного бюджетного учреждения «Государственной публичной научно-технической библиотеки России» Пантелеевой Татьяны Евгеньевны, (далее - Профком), действующего на основании Устава общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с другой стороны, о нижеследующем.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Работодателем.

1.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) отнесены для разрешения через коллективный договор или иные нормативные акты.

1.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни работников:

**Работодатель** обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения учреждения;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работников в рамках выделенного бюджетного и внебюджетного финансирования;
- поощрять особо отличившихся в труде работников и коллектив в целом;

- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечивать рабочие места работников оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять в недельный срок Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

**Профком обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности согласно трудовому договору, должностной инструкции;
- постоянно повышать свою квалификацию путем самообразования и обучения, организуемого Работодателем;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- беречь имущество организации и бережно относиться к имуществу других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГПНТБ России независимо от того, являются ли они членами Профсоюза.

1.5. Коллективный договор в течение одного месяца со дня его подписания доводится Работодателем до сведения всех работников ГПНТБ России под роспись, а также до сведения вновь принимаемых работников.

Профком обязуется разъяснять работникам (членам Профсоюза) положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.7. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его сторонами.

1.12. Основными принципами заключения коллективного договора является следующее.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств, при систематическом контроле над их исполнением.

## **2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

### **2.1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГПНТБ России, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с

действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренным ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

2.1.4. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее срока установленным трудовым законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ГПНТБ России работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.1.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом ГПНТБ России, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ГПНТБ России (под роспись).

2.1.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

## 2.2. ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.2.1. Оплата труда работников ГПНТБ России осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

2.2.2. Работодатель по согласованию с Профкомом установил, что заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц в следующие сроки:

за первую половину месяца - 25-го числа текущего месяца;

за вторую половину месяца - 10-го числа последующего месяца.

Выплата по листкам нетрудоспособности производится 10 числа каждого месяца.

Выплата за ежегодный очередной отпуск производится не позднее, чем за три рабочих дня до ухода работника в отпуск.

2.2.3. В случае несвоевременной оплаты отпуска, отпуск по заявлению работника переносится на период задержания выплаты.

## 2.3. ВОПРОСЫ УВОЛЬНЕНИЯ, ЗАНЯТОСТИ

2.3.1. При увольнении работника вследствие заболевания, установления инвалидности (при наличии медицинского заключения) либо по тем же основаниям по инициативе Работодателя и при согласии Профкома, Работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы, а работникам, проработавшим непрерывно в ГПНТБ России свыше 15 лет, - в размере двух среднемесячных зарплат.

2.3.2. При ликвидации организации или реорганизации структурных подразделений, влекущих за собой сокращения численности или штата работников, Работодатель обязан сообщить об этом Профкому в письменной форме и начать с ним переговоры по вопросам социальной защиты работников (членов Профсоюза) не позднее чем за два месяца до предстоящего увольнения.

2.3.3. При сокращении численности или штата работников Работодатель совместно с Профкомом принимает меры, направленные на уменьшение числа работников, подлежащих увольнению и с учетом норм по преимущественному праву на оставление на работе, установленных ст. 179 ТК РФ: приостановление найма новых работников, ознакомление со списком имеющихся вакансий в других подразделениях ГПНТБ России и осуществление перевода работников на вакантные должности, сокращение штата преимущественно из числа вакантных должностей и др.

2.3.4. Работникам, подлежащим увольнению по сокращению штата, предоставляется 8 часов в неделю, с полной оплатой рабочего времени, для поиска новой работы.

2.3.5. Работодатель обязан учесть мотивированное мнение Профкома при увольнении работников - членов Профсоюза, в связи сокращением численности или штата работников (ст. 82 ТК РФ).

2.3.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с работой в ГПНТБ России; молодые ученые, председатель профсоюзного комитета, его заместители и уполномоченные Профкомом по охране труда.

2.3.7. Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.3.8. При появлении новых рабочих мест в ГПНТБ России, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу лицам, добросовестно работавшим, ранее уволенным из ГПНТБ России в связи сокращением численности или штата работников.

2.3.9. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников. При принятии решения о



сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

## 2.4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГПНТБ России (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом (приложение № 1 к Коллективному договору).

2.4.2. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.3. Работодатель вправе устанавливать индивидуальные графики работ для работников (изменение времени начала работы, обеденный перерыв) при условии сохранения нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с ТК РФ.

2.4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного

выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного и муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

2.4.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель вправе привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

2.4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 ТК РФ.

2.4.7. При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение Работодатель может предоставить ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки независимо от срока ее приобретения.

2.4.8. Работодатель предоставляет работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при регистрации брака - три календарных дня;
- рождение ребенка – три календарных дня;
- родителям и опекунам, дети которых идут в первый класс – один календарный день (первый учебный день года);

- в связи со смертью близких родственников (родителей, родных брата или сестры, супруга (и), детей) - три календарных дня.

2.4.9. Работодатель вправе предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы по личным обстоятельствам до 30 календарных дней в году, по согласованию с руководителями структурных подразделений и заместителем генерального директора по направлению деятельности, при условии, что отсутствие работника не повлияет на результат работы подразделения.

### 3. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

3.1. Обеспечивать право работников ГПНТБ России на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

3.2. Принимать меры по обеспечению безопасности работников на территории ГПНТБ России.

3.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране и улучшению условий труда, в том числе на обучение работников безопасным методам и приемам работ, специальную оценку условий труда.

3.4. Обеспечивать наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в подразделениях, лабораториях, мастерских за счет Работодателя.

3.5. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

3.6. Работодатель совместно с Профкомом:

3.6.1. Содействует уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в организации и проведении общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

3.6.2. Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

3.7. Работодатель обеспечивает участие представителей Профкома в расследовании несчастных случаев, происшедших в ГПНТБ России, предоставляет информацию в Профком о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве (ст. 231.1. ТК РФ)

#### 4. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Работодатель выделяет по ходатайству руководителя подразделения, согласованному с Профкомом единовременную материальную помощь (пособие) следующим категориям работников, впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию (пункт 3 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации) и в связи с достижением предельного возраста для замещения соответствующей должности (статья 336.3 Трудового Кодекса Российской Федерации) проработавшим в ГПНТБ России непрерывно:

- от 5 до 10 лет - в размере 0,5 заработной платы;
- от 10 до 15 лет - в размере 1-й заработной платы;
- от 15 до 20 лет - в размере 2-х заработных плат;
- от 20 до 25 лет - в размере 3-х заработных плат;
- свыше 25 лет - в размере 4-х заработных плат.

В случае прекращения трудовых договоров с руководителем, его заместителями, главным бухгалтером, по любым установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям, совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 ТК РФ, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

4.2. Работодатель выделяет по ходатайству руководителей подразделений, согласованному с Профкомом, единовременную материальную помощь (пособие) работникам, получившим трудовое увечье в ГПНТБ России, в размере 3-х окладов.

4.3. Работодатель оказывает материальную помощь в следующих случаях:

- родственникам умерших сотрудников ГПНТБ России - в размере до 50 000 рублей;
- работникам ГПНТБ России, в связи со смертью членов их семьи (супруга (и), детей или родителей) – 20 000 рублей;
- при наступлении непредвиденных (чрезвычайных) обстоятельствах (при пожаре, краже имущества и в других

аналогичных ситуациях, приведших к значительному материальному и финансовому ущербу) – 10 000 рублей.

4.4. Работодатель премирует работников ГПНТБ России в связи с юбилейными датами:

- пятидесятилетием со дня рождения и последующими затем десятилетиями в размере:

- работающим в ГПНТБ России менее 2-х лет – 2 000 рублей;
- работающим в ГПНТБ России от 2-х до 5 лет – 5 000 рублей;
- работающим в ГПНТБ России от 5-ти до 10 лет – 10 000 рублей;
- работающим в ГПНТБ России от 10 до 20 лет – 15 000 рублей;
- работающим в ГПНТБ России свыше 20 лет – 20 000 рублей;

4.5. Выплаты по п.п. 4.1, 4.2. и 4.4. производятся из средств по статье заработная плата, по п. 4.3. – из средств, приносящей доход деятельности организации.

4.6. Профком обязуется выделять средства из бюджета профсоюзной организации для членов Профсоюза на:

4.6.1. Оказание материальной помощи:

- работникам, являющимся членами Профсоюзной организации ГПНТБ России, в связи со смертью членов их семьи (супруга (и), детей или родителей) в размере не менее 5 000 рублей;
- работникам, являющимся членами профсоюзной организации ГПНТБ России, в случае рождения ребенка в размере 5 000 рублей;
- работникам, являющимся членами профсоюзной организации ГПНТБ России, в связи с их тяжелой болезнью и продолжительной болезнью (более 3-х месяцев подряд) в размере не менее 5 000 рублей.

4.7. Профком способствует в приобретении путевок для отдыха детей членов Профсоюза в детских оздоровительных лагерях.

4.8. Работодатель в интересах трудового коллектива оказывает работникам на льготных условиях (в установленном порядке) платные услуги по предоставлению автотранспорта, организывает реализацию списанной мебели, оборудования, иного имущества в установленном порядке.

4.9. Работодатель предоставляет в безвозмездное пользование Профкома помещение (ком. 915) для организации питания в здании по адресу: г. Москва, ул. Хорошёвская 3-я, д. 17.

4.10. Профком от имени работников выступает в качестве заказчика на оказание услуг общественного питания для удовлетворения потребностей работников, при этом оплата услуг осуществляется непосредственно потребителями услуг – работниками. Контроль качества предоставляемых услуг, их стоимость, соблюдение технической безопасности, пожарной безопасности, а также соблюдение санитарных норм осуществляется совместно Профкомом и Работодателем.

## 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

5.1. Работодатель обязуется соблюдать права Профкома, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», содействовать его деятельности:

5.1.1. Предоставлять Профкому информацию, затрагивающую социально-экономическое положение работников, связанную с вопросами нормирования, оплаты и условий труда, социальной защиты, а также статусом, структурой и финансированием ГПНТБ России. Работодатель направляет указанную информацию в Профком в течение семи рабочих дней с момента поступления.

5.1.2. До принятия решения по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы членов Профсоюза, проводить предварительные консультации с Профкомом по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление размеров заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- работа комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

5.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Профком ежегодно отчитывается об использовании полученных средств в соответствии с сметой доходов и расходов, утвержденной собранием членов Профсоюза.

5.1.4. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому на период действия коллективного договора помещение (комн. 903) для проведения заседаний работников ГПНТБ России и хранения документации, оргтехнику, средства связи, транспортные средства, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) в здании по адресу: г. Москва, ул. Хорошёвская 3-я, д. 17.

5.1.5. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому в согласованное с Работодателем время конференцзал и другие помещения для проведения заседаний профсоюзных органов ГПНТБ России, конференций, собраний и других подобных мероприятий, организуемых ими.

5.1.6. Работодатель обеспечивает деятельность Профкома канцелярскими, хозяйственными и иными принадлежностями и материалами в соответствии с его заявкой.

5.2. Членам Профкома, не освобожденным от производственной деятельности, Работодатель предоставляет время (с сохранением заработка),



по согласованию с руководителем структурного подразделения и заместителем генерального директора, необходимое для выполнения общественных обязанностей.

Свободное время предоставляется вышеперечисленным лицам при условии выполнения порученного им объема работ.

5.3. Члены Профкома включаются в состав комиссий ГПНТБ России по тарификации, аттестации рабочих мест, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и других.

5.4. Работа членов выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы в ГПНТБ России, признается значимой для деятельности ГПНТБ России и принимается во внимание при поощрении работников.

## ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Работодатель и Профком обязуются обеспечить систематическую проверку выполнения настоящего коллективного договора, результаты проверки обсуждать на Дирекции, Директорском совете, расширенных заседаниях Профкома, конференциях работников.

По итогам проверки выпускается совместное заключение, в случае необходимости издается приказ Работодателя.

6.2. Положения, сметы и другие документы, принятые совместно Работодателем и Профкомом, считаются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

6.3. Отдельные пункты настоящего коллективного договора могут изменяться (заменяться) по согласованию с Профкомом. Изменения и дополнения, вносимые в текст настоящего коллективного договора, должны быть предварительно обсуждены и одобрены на расширенном заседании Профкома.

6.4. Трудовые споры, возникшие между отдельными работниками и Работодателем, решаются в Комиссии по трудовым спорам.

6.5. При возникновении разногласий в период действия настоящего коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно Работодателем и Профкомом. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору.

6.6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляет комиссия по реализации и контролю выполнения коллективного договора,

созданная совместным решением Работодателя и Профкома из равного числа представителей сторон (ст. 51 ТК РФ).

6.7. Профсоюзная организация и ее выборные органы вправе заслушивать представителей Работодателя соответствующего уровня по вопросам выполнения настоящего коллективного договора, соглашения по охране труда, требовать приостановки исполнения управленческих решений, если они приняты в нарушение коллективного договора.

6.8. Работодатель обязан принять меры к руководящим работникам (вплоть до расторжения трудового договора или отстранения их от занимаемой должности) по представлению Профкома, если они по своей вине не выполняют обязательства настоящего коллективного договора или препятствуют их выполнению.

6.9. В случае систематического невыполнения Работодателем настоящего коллективного договора Профком оставляет за собой право на любые действия, предусмотренные законодательством.

В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров, стремясь к принятию обоюдоприемлемых решений и компромиссов.

6.10. Коллективный договор действует на протяжении трех лет со дня подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

6.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее чем за три месяца до окончания срока действия данного договора.

6.12. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Решение о продлении принимается на совместном заседании Работодателя и Профкома после обсуждения.