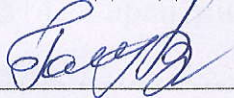


От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива государственного
бюджетного учреждения Ивановской
области «Ивановская областная
библиотека для детей и юношества»

 Е.В. Голубева

« 09 » июня 2025 г.

От работодателя:

Директор
государственного бюджетного
учреждения Ивановской области
«Ивановская областная
библиотека для детей и юношества»

 Л.А. Ситнова

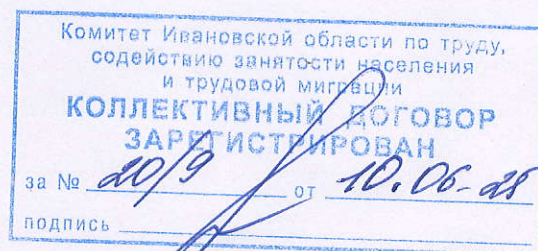
« 09 » июня 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Ивановской области
«Ивановская областная библиотека для детей и юношества»
на 2025-2028 годы

регистрационный номер № 20/9



Оглавление

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности Договора.....	3
Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.....	6
Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.....	9
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.....	10
Раздел 6. Охрана труда.....	12
Раздел 7. Гарантии деятельности представительного органа работников.....	16
Раздел 8. Заключительные положения.....	16
Приложение 1. Соглашение по охране труда работодателя и представительного органа работников государственного бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановская областная библиотека для детей и юношества».....	18

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в государственном бюджетном учреждении Ивановской области «Ивановская областная библиотека для детей и юношества» (далее – ИОБДЮ) и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель в лице директора ИОБДЮ (далее – Работодатель) и работники ИОБДЮ в лице председателя Совета трудового коллектива ИОБДЮ (далее – Представитель работников).

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; продолжительности рабочего времени и времени отдыха; улучшения условий и охраны труда; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе ИОБДЮ.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон Договора

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества обслуживания пользователей.

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

2.2.1. Добиваться успешной деятельности ИОБДЮ, повышения культуры производства и дисциплины труда.

2.2.2. Обеспечивать работников ИОБДЮ необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.4. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.2.5. Предоставлять работникам ИОБДЮ в лице Представителя работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.6. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.3. Представитель работников обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности ИОБДЮ.

2.3.2. Способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.

2.3.4. Добиваться от Работодателя отмены (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с представительным органом работников ИОБДЮ.

2.3.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

2.3.6. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.7. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления ИОБДЮ, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.8. Организовывать проведение культурно-массовых и оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно, качественно и в полном объеме выполнять распоряжения и приказы Работодателя.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда, улучшению качества оказываемых услуг.

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

2.4.5. Беречь имущество Работодателя, не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, ее имуществу и финансам, принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работ, и

немедленно сообщать о случившемся администрации.

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

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

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Представитель работников имеет право:

2.6.1. Получать от Работодателя информацию по социально-трудовым и экономическим вопросам, связанным с трудом, в частности:

- 1) по реорганизации и ликвидации учреждения;
- 2) по введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 3) по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- 4) по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.7. Работник имеет право на:

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

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

2.7.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией.

2.7.4. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.7.5. Повышение профессионального уровня, решение вопросов, связанных с определением преимущественного права на назначение на должность при сокращении численности или штата работников библиотеки, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда, путем проведения аттестации.

Аттестация подразделяется на очередную (плановую) и внеочередную (внеплановую). Плановая (очередная) аттестация проводится с периодичностью один раз в пять лет. Внеочередная (внеплановая) аттестация может проводиться по решению работодателя до истечения пяти лет после проведения предыдущей аттестации, но не ранее чем через год после приема на работу, перевода на другую должность или прохождения плановой аттестации.

2.7.6. Объединение в профессиональные союзы (иные представительные органы) для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.7.7. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.7.8. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами.

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

2.7.10. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3.

Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, иные выплаты устанавливать в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, утвержденной приказом директора с учетом мнения представительного органа работников ИОБДЮ.

3.1.3. При установлении системы оплаты труда руководствоваться постановлением Ивановской области от 30.10.2008г. № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 367-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту культуры и туризма Ивановской области» (в действующей редакции).

3.1.4. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника (ст. 136 ТК РФ):

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Извещением в письменной форме является расчётный листок. Местом выдачи расчётного листка является бухгалтерия ИОБДЮ. Ответственным за вручение расчётного листка является бухгалтер по расчёту заработной платы. Каждый работник получает расчётный листок в любой рабочий день, начиная со дня выдачи заработной платы.

3.1.5. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц 4 и 19 числа каждого месяца, по письменному заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке (банковская пластиковая «зарплатная» карта). Расходы по изготовлению «зарплатной» карты и обслуживанию связанного с ней счета работодатель берет на себя.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

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

3.3. Гарантии и компенсации.

3.3.1. Выплачивать работникам за выслугу лет, за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры в размере от 10% до 40% должностного оклада.

При определении стажа непрерывной работы в учреждениях культуры руководствоваться следующими правилами исчисления непрерывного трудового стажа. Непрерывный трудовой стаж сохраняется:

— если перерыв в работе не превысил одного месяца при переходе с одной работы на другую;

— если перерыв в работе не превысил трех недель при увольнении по собственному желанию;

— если перерыв в работе не превысил двух месяцев в следующих случаях: при поступлении на другую работу лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения с работы по истечении срока трудового договора; при поступлении на работу в РФ после освобождения от работы в учреждениях, организациях и на предприятиях РФ за границей или в международных организациях;

— если перерыв в работе не превысил трех месяцев в следующих случаях: при поступлении на работу лиц, высвобождаемых с предприятий, из учреждений и организаций в связи с их реорганизацией или ликвидацией либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, а также при поступлении на работу рабочих и служащих, увольняемых из частей, учреждений, организаций и с предприятий

вооруженных сил РФ в связи с проведением мероприятий по их сокращению; при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с действующим законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с инвалидностью либо после увольнения инвалидов по другим основаниям, по которым не установлены более льготные условия сохранения непрерывного трудового стажа (трехмесячный период в этих случаях исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности, днем восстановления трудоспособности считается день вынесения заключения об этом соответствующей комиссией (МСЭ) либо день, по который была установлена инвалидность; при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

— независимо от продолжительности перерыва в работе: при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность; при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по старости по другим основаниям.

3.3.2. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду до места, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

3.3.3. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для производственных нужд определяется Работодателем.

3.3.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников ИОБДЮ.

3.3.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

3.3.6. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) за работу в нормальных условиях.

3.3.7. Установить выплату за знание иностранного языка, подтвержденное документами, и использование его в работе:

1) за знание и использование в работе 1-го иностранного языка (10% от должностного оклада);

2) за знание и использование в работе 2-х и более иностранных языков (15% от должностного оклада).

3.3.8. Выплачивать премию работникам к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 и далее каждые пять лет). Премия работникам к юбилейным датам производится в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры:

— стаж от одного до пяти лет – 50% должностного оклада;

— стаж от пяти до десяти лет – 75% должностного оклада;

— стаж свыше десяти лет – 100 % должностного оклада.

3.3.9. Специалистам, имеющим высшее (среднее) профессиональное образование, вновь принятым на работу в ИОБДЮ на должности работников культуры, искусства и кинематографии, решением директора может устанавливаться выплата стимулирующего характера (ежемесячная персональная надбавка специалистам) в размере до 150% от должностного оклада. Размер выплаты может корректироваться (увеличиваться или уменьшаться) по итогам работы.

Выплата стимулирующего характера специалистам устанавливается с даты трудоустройства в ИОБДЮ и выплачивается ежемесячно в течение одного года с даты трудоустройства в пределах утвержденного фонда оплаты труда и за счет средств его экономии.

Раздел 4.

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом в представительный орган работников ИОБДЮ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятия, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения ИОБДЮ.

4.3. При сокращении численности или штата работников ИОБДЮ преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации предоставляется:

1) работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

2) работникам проработавшим в учреждении более 10 лет;

- 3) одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- 4) инвалидам, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу.

4.4. При сокращении численности или штата Работодатель обязуется не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- 1) приостанавливает найм новых работников;
- 2) вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- 3) проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников ИОБДЮ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места, с сохранением 100% заработка.

Раздел 5.

Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени работников ИОБДЮ (продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней) установлен в соответствии с действующими у Работодателя Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом директора с учетом мнения представительного органа работников ИОБДЮ.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени равна 40 часам в неделю.

5.3. В ИОБДЮ применяется сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством:

1) в санитарный день продолжительность рабочего дня сокращается на 2 часа без снижения заработной платы, в целях охраны труда работников, которые принимают участие на работах с повышенным физическим напряжением. Оплата при сокращенном рабочем времени производится как при рабочем времени нормальной продолжительности;

2) всем работникам в день рождения – на 2 часа.

5.4. Работодатель обязуется предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам ИОБДЮ в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры в должностях руководителей, специалистов и служащих:

- 1) от 1 до 2 лет – 2 календарных дня;
- 2) от 2 до 5 лет – 5 календарных дней;

- 3) от 5 до 10 лет – 10 календарных дней;
- 4) от 10 лет и выше – 15 календарных дней.

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

- 1) в государственных учреждениях культуры Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;
- 2) в муниципальных учреждениях культуры муниципальных образований Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;
- 3) в ведомственных учреждениях культуры Российской Федерации (бывшего СССР);
- 4) в федеральных государственных учреждениях культуры и искусства Российской Федерации (бывшего СССР);
- 5) в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- 6) в библиотеках различных организаций и учреждений Российской Федерации (бывшего СССР).

В общий стаж работы включается время нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

5.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или предоставляется отдельно.

В категорию работников, имеющих право на дополнительный отпуск, входят: руководители, специалисты и служащие разного уровня.

Технический персонал, работники рабочих профессий не имеют право на дополнительный отпуск.

5.7. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые выходные дни, с оплатой в размере среднего заработка по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

— в дни бракосочетаний работника и в траурные дни на погребение близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, сестры, братья) по личному заявлению предоставляется 3 дня, за исключением сотрудников, отсутствующих на рабочем месте в эти дни по причине временной нетрудоспособности (находящихся на больничных листах), находящихся в ежегодном основном или дополнительном отпуске, а также, в отпуске без сохранения заработной платы;

— работникам, не имеющим больничных листов в течение предыдущего календарного года (при условии отработки календарного года полностью) – 2 дня в текущем году по соглашению между работником и Работодателем;

— работникам, чьи дети идут в 1 класс – 1 день – 1 сентября, а также, по окончании основной или средней (полной) школы – 1 день – выпускной;

— работникам-юбилярам (50, 55 и далее каждые пять лет) – 1 день в течение 30 календарных дней после юбилейной даты.

5.8. Дополнительные оплачиваемые отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, дополнительные оплачиваемые выходные дни, а также, предоставленные льготы по сокращению продолжительности рабочего дня,

недели, отдельным работникам в связи с указанными выше обстоятельствами, предоставляются работнику при условии взаимозаменяемости и повышении интенсивности труда других работников, без предъявления администрации каких-либо требований о дополнительной оплате, и не могут повлечь за собой ухудшение условий обслуживания пользователей ИОБДЮ.

5.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, дополнительную гарантию в виде двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха с оплатой в размере среднего заработка.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда стороны договорились осуществить за счет средств Работодателя ряд мероприятий по охране труда и заключили Соглашение по охране труда (Приложение 1).

6.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в структурных подразделениях и на территории ИОБДЮ.

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и представительного органа работников комиссию по охране труда, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда.

6.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.4.1. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения представительного органа работников ИОБДЮ локальные нормативные акты по охране труда.

6.4.2. Обеспечивать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.4.3. Организовывать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных при приеме на работу и периодических

медицинских осмотров работников.

6.4.4. Обеспечивать приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.4.5. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.4.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.7. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- 1) ограничивать применение труда женщин на работах в ночное время;
- 2) осуществлять комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работе вредными и/или опасными условиями труда;
- 3) выделять рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

6.4.8. Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе:

- 1) исключать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- 2) по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы труда.

6.4.9. Предоставлять по личному заявлению 1 раз в квартал дополнительный выходной день со 100% оплатой для проведения лечебно-оздоровительных мероприятий с целью сохранения состояния здоровья работников, для предупреждения перехода морфофункциональных отклонений в органические изменения (далее – День здоровья).

День здоровья предоставляется работнику при условии взаимозаменяемости и повышении интенсивности труда других работников, без предъявления администрации каких-либо требований о дополнительной оплате, при условии исключения возможности ухудшения условий обслуживания пользователей ИОБДЮ. Дни здоровья не переносятся на другой период и не суммируются.

6.4.10. Обеспечивать соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда. В целях защиты работников от возможного перегрева или охлаждения, при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) должно быть ограничено величинами, указанными в табл. 1 и табл. 2. Работодатель имеет право перевести работника в другое помещение ИОБДЮ, где условия труда соответствуют требованиям действующего законодательства.

Таблица 1

Время работы
при температуре воздуха на рабочем месте выше допустимых величин

Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более при категориях работ, ч		
	Ia-Iб	IIa-IIб	III
32,5	1	-	-
32,0	2	-	-
31,5	2,5	1	-
31,0	3	2	-
30,5	4	2,5	1
30,0	5	3	2
29,5	5,5	4	2,5
29,0	6	5	3
28,5	7	5,5	4
28,0	8	6	5
27,5	-	7	5,5
27,0	-	8	6
26,5	-	-	7
26,0	-	-	8

Таблица 2

Время пребывания на рабочих местах
при температуре воздуха ниже допустимых величин

Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более при категориях работ, ч				
	Ia	Iб	IIa	IIб	III
6	-	-	-	-	1
7	-	-	-	-	2
8	-	-	-	1	3
9	-	-	-	2	4
10	-	-	1	3	5
11	-	-	2	4	6
12	-	1	3	5	7
13	1	2	4	6	8
14	2	3	5	7	-
15	3	4	6	8	-
16	4	5	7	-	-
17	5	6	8	-	-
18	6	7	-	-	-
19	7	8	-	-	-
20	8	-	-	-	-

Классификация работ по тяжести

Легкие физические работы	Категория Ia, Ib	Работы, производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой, но не требующие систематического физического напряжения. Энергозатраты до 174 Дж/с.
Физические работы средней тяжести	Категория IIa	Работы, связанные с постоянной ходьбой, выполняемые стоя или сидя, но не требующие перемещения тяжести. Энергозатраты 175-232 Дж/с.
	Категория IIб	Работы, связанные с ходьбой и переноской небольших (до 10 кг) тяжестей. Энергозатраты 232-290 Дж/с.
Тяжелые физические работы	Категория III	Работы, связанные с систематическим физическим напряжением, в частности, с постоянными передвижениями и переноской значительных (свыше 10 кг) тяжестей. Энергозатраты свыше 290 Дж/с.

При этом среднесменная температура воздуха, при которой работающие находятся в течение рабочей смены на рабочих местах и местах отдыха, не должна выходить за пределы допустимых величин температуры воздуха для соответствующих категорий работ.

Среднесменная температура воздуха (t_v) рассчитывается по формуле:

$$t_v = \frac{t_{v1} \times T_1 + t_{v2} \times T_2 + \dots + t_{vp} \times T_p}{8}, \text{ где}$$

$t_{v1}, t_{v2} \dots t_{vp}$ – температура воздуха ($^{\circ}\text{C}$) на соответствующих участках рабочего места;

$T_1, T_2, \dots T_p$ – время (ч) выполнения работы на соответствующих участках рабочего места;

8 – продолжительность рабочей смены (ч).

Рабочим местом может являться несколько участков производственного помещения или одно стационарное рабочее место, на котором в течение дня наблюдается изменение температуры воздуха. Измерения показателей микроклимата следует проводить не менее 3 раз в смену (в начале, середине и в конце).

6.5. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, повышения уровня осведомленности среди работающего населения по вопросам ВИЧ-инфекции, популяризации мер по профилактике и диагностике ВИЧ-инфекции/СПИДа, а также недопустимости стигмы и дискриминации в отношении людей, живущих с ВИЧ, работодатель обязуется:

6.5.1. Обеспечить информирование работников организации по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа.

6.5.2. Обеспечить включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа в программы вводного инструктажа по охране труда, первичного (повторного) инструктажей по охране труда на рабочем месте.

6.5.3. Обеспечить недопущение дискриминации и стигматизации в

трудовом коллективе в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу или для повышения в должности.

6.5.4. Создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Раздел 7.

Гарантии деятельности представительного органа работников

Работодатель обязуется:

7.1. Оказывать содействие представительному органу работников ИОБДЮ в его деятельности.

7.2. Безвозмездно предоставлять представительному органу работников ИОБДЮ помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступных для работников местах.

7.3. Предоставлять представительному органу работников информацию о деятельности ИОБДЮ для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением безопасных условий труда, санитарно-гигиенических правил и норм, коллективного договора.

Раздел 8.

Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

8.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его. Работодатель и Представитель работников систематически проверяют выполнение коллективного договора, не реже чем один раз в полугодие проводят совместные заседания по рассмотрению итогов проверок или по фактам письменных обращений работников, не реже чем один раз в год информируют работников ИОБДЮ о выполнении коллективного договора на общем собрании коллектива.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Подписанный сторонами Договор с приложением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора, в семидневный срок

Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ИОБДЮ, в том числе на директора.

8.7. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами: 9 июня 2025 г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации или ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации.

8.8. Изменения и дополнения к коллективному договору являются неотъемлемой частью коллективного договора.

СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ
 государственного бюджетного учреждения Ивановской области
 «Ивановская областная библиотека для детей и юношества»
 на 2025-2028 гг.

№ п/п	Наименование мероприятий	Сумма затрат, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5
1.	Проведение специальной оценки условий труда	15,00	2025-2028	Специалист по охране труда
2.	Обеспечение работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами	60,00	2025-2028	Заместитель директора по ХЧ, ведущий инженер, заведующие отделами, специалист по охране труда
3.	Организация и проведение обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников	40,0	2025-2028	Заместитель директора по ХЧ, заведующие отделами, ведущий инженер специалист по охране труда
4.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	9,0	2025-2028	Специалист по охране труда
	Итого:	124,0		

Директор ИОБДЮ

Председатель Совета трудового коллектива



Ситнова
Голубева

Л.А. Ситнова

Е.В. Голубева

И

25 г.

а»

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 18

(всего 18 листов) листа(ов)

Директор ИОБДЮ

Л.А. Ситнова

