

«Согласовано»

Филиал ГКУ РЦЗН по Кировскому району города Уфы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«15» апреля 2024 г.

Регистрационный номер 26

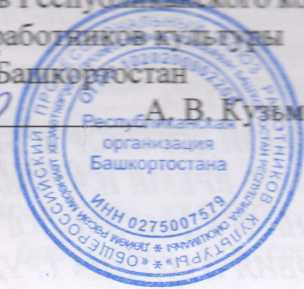
Подпись *(А. В. Кузьменко)*

Регистрационный № 4

от «15» 04 2024 года

Председатель Республиканского комитета
Профсоюза работников культуры
Республики Башкортостан

(А. В. Кузьменко)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения культуры Республики Башкортостан
Башкирская республиканская специальная библиотека для слепых
имени Макарима Хусаиновича Тухватшина

на 2024 год / 2027 годы

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Директор

Председатель первичной профсоюзной организации

(Аминев)
Аминев А. Р.

(Давлетханова)
Давлетханова Н. М.

15.04.2024 г.

15.04.2024 г.



Утвержден на общем собрании
работников ГБУК РБ БРСБС
им. М. Х. Тухватшина
Протокол № 2
от «01» 04 2024 года

Уфа- 2024 год

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	4
3. ОПЛАТА ТРУДА	10
4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	11
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	15
6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....	16
7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.....	20
8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.....	21
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.....	23
10. ЖИЛИЩНЫЕ УСЛОВИЯ.....	24
11. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА	24
12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.....	25
13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	26
14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	27

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении культуры Республики Башкортостан Башкирская республиканская специальная библиотека для слепых имени Макарима Хусаиновича Тухватшина (далее ГБУК РБ БРСБС им. М. Х. Тухватшина) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее - Стороны).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель Государственное бюджетное учреждение культуры Республики Башкортостан Башкирская республиканская специальная библиотека для слепых имени Макарима Хусаиновича Тухватшина

в лице директора Аминовой Айгуль Рафаиловны, действующей на основании Устава

1.2.2. Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, в лице ее выборного органа – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБУК РБ БРСБС им. М. Х. Тухватшина.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне, обеспечения стабильной и производительной работы, успешного долгосрочного развития, роста общественного престижа и деловой репутации Работодателя;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство, ТК РФ) соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают первичную профсоюзную организацию ГБУК РБ БРСБС им. М. Х. Тухватшина

в лице профсоюзного комитета единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников данного Работодателя. Льготы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, распространяются и на членов профсоюза.

1.5. Изменения и (или) дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после обсуждения на общем собрании (конференции) Работников.

1.6. Работодатель не реже двух раз в год информирует Работников, в том числе на конференциях (собраниях), их представителей о выполнении коллективного договора, о результатах финансово-экономической деятельности организации, представляет Профсоюзному комитету информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации организации.

Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету сведения о формировании и расходовании фонда оплаты труда, системах оплаты труда, формы статистической отчетности и аналитические документы, обоснования проведения мероприятий, влекущих массовое увольнение работников, в порядке и объеме, установленном коллективным договором.

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников при изменении организационно-правовой формы организации, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), приватизации, перепрофилировании, банкротстве организации или ликвидации.

Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, обеспечивающих защиту интересов Работников, в том числе в части охраны здоровья, при реорганизации, приватизации, смене собственника, перепрофилировании, банкротстве или ликвидации организаций; при проведении мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов; при чрезвычайных ситуациях, сложившихся в результате аварий, опасного природного явления, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, стихийного и иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности.

1.7. Работодатель обязуется, в течение 3-х рабочих дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменениями и (или) дополнениями к нему всех Работников данного Работодателя, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать доступность и гласность содержания настоящего коллективного договора и информации о выполнении условий коллективного договора (посредством проведения собраний, конференций, отчетов представителей сторон, размещения информации на информационных стендах, в многотиражной газете и т.д.).

Если вступление в силу настоящего коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) может повлечь изменение определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками (Работником), Работодатель обязан ознакомить Работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой библиотечной продукции, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

Стороны принимают меры по реализации в Республике Башкортостан Указов Президента Российской Федерации и Указов Главы Республики Башкортостан, направленных на реализацию стратегических задач и исполнение национальных проектов в рамках социально-экономической политики.

Стороны осуществляют меры по реализации Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года и выполнения Программы Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединений работодателей Республики Башкортостан, Правительства Республики Башкортостан «Достойный труд в

Республике Башкортостан» на период до 2030 года (далее – Программа «Достойный труд - 2030»)

В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, выполнять условия коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров.

Обеспечить учет мнения представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

Принимать локальные нормативные акты по согласованию с представительным органом Работников в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями.

2.2. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.4. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами надлежащего качества, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей.

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

2.6. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.7. Обеспечить подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также прохождение Работниками независимой оценки квалификации.

2.8. В случаях ухудшения финансового состояния предприятия, в том числе при наличии признаков несостоятельности (банкротства), подачи в арбитражный суд заявления о признании организации банкротом, Работодатель извещает об этом работников и выборный орган ППО в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и защите прав работников.

В ходе проведения процедур по изменению организационно - правовой формы организации, реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), приватизации, перепрофилирования, банкротстве организации или ликвидации организации стороны совместно разрабатывают комплекс мер, позволяющих обеспечить предоставление работникам социально-трудовых прав и дополнительных гарантий, установленных законодательством, в том числе права на полную и своевременную выплату заработной платы.

2.9. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно полную и достоверную информацию:

- не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса для ведения коллективных переговоров;
- не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса для контроля за выполнением коллективного договора, соглашения;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

- о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности Работодателя, изменении структуры, передачи организации, ее подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;
- о введении технологических изменений, которые влекут за собой изменение условий труда Работников не позднее, чем за два месяца;
- о профессиональной подготовке и дополнительном профессиональном образовании Работников;
- об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, существующие риски повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- о результатах производственно - хозяйственной деятельности, инвестиционной политике;
- об изменении показателей развития производства, норм и нормативов, технологий и т.п.;
- о назначении (заключении трудовых договоров и прекращении трудовых договоров) с руководителями и заместителями руководителя организации, ее подразделений;
- о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца;
- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, законодательством о профсоюзах, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.11. Учитывать мнение профкома и ППО по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.12. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов об устранении нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.13. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и

законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников;

обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесения предложений по ее совершенствованию;

обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации;

освобождения Работников от работы для участия в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии (на общем собрании (конференции)) Работников и (или) его изменении, дополнении, в работе комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) и других случаях, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями;

участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с законодательством, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

участия в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса;

в иных формах, определенных трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.14. Способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами, в т. ч. посредством возобновления, организации и развития, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

2.15. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.16. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.17. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.18. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.19. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в органах государственного контроля (надзора), ведомственного контроля, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

2.21. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, полагающихся компенсациях, льготах либо

ограничениях.

2.22. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.23. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов Работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении (ограничении) реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

2.24. Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Профсоюзным комитетом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) Работников.

2.25. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.26. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в себестоимости работ и услуг, продукции.

2.27. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.28. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

2.29. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.30. Выполнять установленные нормы труда.

2.31. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников.

2.32. Способствовать сохранению благоприятной трудовой атмосферы в коллективе, уважать права друг друга.

2.33. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его репутации.

2.34. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.35. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

2.36. Соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУК РБ БРСБС им. М. Х. Тухватшина.

Работодатель имеет право:

2.37. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.38. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке,

установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.39. Принимать локальные нормативные акты.

2.40. Создавать объединения Работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

2.41. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.42. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, соглашениями и коллективным договором, Уставом отраслевого профсоюза

Профсоюзный комитет имеет право:

получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями;

свободно распространять информацию о своей деятельности;

оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза;

реализовывать иные права, предоставленные федеральными законами, законами Республики Башкортостан, коллективными договорами и соглашениями.

Работник имеет право на:

2.43. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.44. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.45. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.46. Своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством коллективным договором, соглашениями.

2.47. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.48. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, результатах специальной оценки условий труда.

2.49. Дополнительное профессиональное образование.

2.50. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.51. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т. ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.52. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (ППО), а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.53. Защиту своих индивидуальных и коллективных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны предпринимают меры по недопущению снижения достигнутого уровня средней заработной платы в организации.

Стороны осуществляют контроль за своевременной выплатой заработной платы, не допускают снижения ее уровня.

Фонд оплаты труда работников ГБУК РБ БРСБС им. М. Тухватшина формируется директором на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

3.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Республике Башкортостан.

3.4. Должностные оклады работников устанавливаются: руководителем Учреждения на основе минимальных окладов по ПКГ, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные оклады Работников по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются руководителем по согласованию с Министерством культуры Республики Башкортостан (далее - Министерство).

Работодатель обязуется:

3.5. оплачивать труд Работников в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБУК РБ Башкирская республиканская специальная библиотека для слепых имени Макарима Хусаиновича Тухватшина» (ст. 135, 143 ТК РФ);

3.6. выплачивать стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) согласно «Положению о материальном стимулировании работников ГБУК РБ Башкирская республиканская специальная библиотека для слепых имени Макарима Хусаиновича Тухватшина, принятому с учетом мнения профсоюзного комитета;

3.7. сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения;

3.8. сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований;

3.9. извещать работников не позднее, чем за два месяца о введении новых норм труда;

3.10. выплачивать причитающуюся заработную плату в полном размере, в установленные сроки: 18 и 3 числа каждого месяца, путем перечисления денежных средств на расчетные счета Работников. Работодатель несет ответственность за своевременную и полную выплату заработной платы Работникам;

3.11. выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы.

3.12. ставить в известность Работника об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы, совмещения профессий и других, не позднее, чем за два месяца.

3.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС) и профессиональных стандартов.

3.14. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, награждает почётной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии) с занесением записи в трудовую книжку (ст.191 ТК РФ).

3.15. Премирование Работников осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Порядок и условия определения размеров премий устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников библиотеки, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

3.16. Установить размер суточных выплат во время командировок в размере 100 рублей. Суточные, при командировке за пределы Республики Башкортостан могут быть возмещены, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, при их наличии, до 500 рублей. Однодневные суточные выплаты не выплачиваются по «Положению об особенностях направления работников в служебные командировки».

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения Работниками и Работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются кадровой службой и утверждаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель обязуется:

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь Работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и только в случаях, предусмотренных *ст. 59 ТК РФ*.

4.4. Соблюдать квоту по рабочим местам для трудоустройства инвалидов.

4.5. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.6. Изменять определенные сторонами условия трудового договора, в том числе

осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.7. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией Работодателя, его подразделений, изменением формы собственности или организационно - правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) и другое, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета.

4.8. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ, п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 2 ст. 14 Закона Республики Башкортостан «О профессиональных союзах»).

При угрозе массовых увольнений с учетом мнения выборного органа ППО принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (*ст. 180 ТК РФ*).

4.9. Устанавливать формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном *ст. 372 ТК РФ* для принятия локальных нормативных актов.

4.10. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования Работникам, проходящим подготовку, предоставлять им гарантии, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.11. Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата Работников.

4.12. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности Работников или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, сведения о Работниках, имеющих более высокую производительность труда и квалификацию, имеющих преимущества оставления на работе, а также Работников, в отношении которых установлен запрет на увольнение по данному основанию.

4.13. В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым Работникам с учетом предоставленных им льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении принимать решения об увольнении (помимо соблюдения порядка, установленного ТК РФ) с учетом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателей.

4.14. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с *пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ* с Работником, являющимся членом профессионального союза направлять в выборный орган первичной профсоюзной

организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.15. Обеспечить установленный *ст. 373 ТК РФ* порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя.

4.16. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий Работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

проработавшие в организации свыше 5 лет;

работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

многодетные матери, воспитывающие трех и более детей;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 14 –летнего возраста;

лица, в семье которых один из супругов, в соответствии с действующим законодательством имеет статус безработного;

работники, получившие производственную травму, профзаболевание в Учреждении. (*ст. 179 ТК РФ*).

4.17. Устанавливать доплату при сокращении в течение 2 месяцев за счет средств Работодателя в размере среднемесячного заработка.

4.18. Расторжение трудового договора в соответствии с *пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ* с Работником - членом профсоюза, производить с предварительного письменного согласия выборного органа ППО соответствующего профсоюза, членом которого является данный Работник (*ч. 2 ст. 82 ТК РФ*).

4.19. Расторжение трудового договора в соответствии с *пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ* по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа ППО, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа ППО и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа этой ППО (*ч. 4 ст. 8, ч. 1 ст. 374 ТК РФ*);

Увольнение по основанию, предусмотренному *пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ*, Работников, указанных в части 1 настоящего пункта коллективного договора допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.20. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании (в т. ч. без отрыва от производства).

4.21. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по *пунктам 1, 2, 3 «а» части первой статьи 81 ТК РФ* (можно предусмотреть и иные основания), свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.22. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.23. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя (за исключением изменения трудовой функции Работника) в порядке, установленном ТК РФ.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

4.24. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации обязуется приостановить действие трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (*ст.351.7 ТК РФ*).

4.25. В случае приостановления действия трудового договора на основании *ст.351.7 ТК РФ* выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора, сохранить все социально-трудовые гарантии право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

4.26. При возобновлении действия трудового договора, предоставить работнику прежнее место работы (*ст.351.7 ТК РФ*).

Профсоюзный комитет обязуется:

4.27. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнением условий настоящего коллективного договора, соглашений.

4.28. Инициировать образование КТС в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных и принципиальных представителей профсоюзной организации.

4.29. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (*ст.372 ТК РФ*), участвовать в урегулировании разногласий с Работодателем в случае несогласия с решением Работодателя.

Содействовать включению в Коллективный договор обязательств по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств работодателя.

4.30. Обеспечивать защиту прав и представительство законных интересов Работников - членов профсоюза в суде, КТС, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.31. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

4.32. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что продолжительность работы составляет 40 часов в неделю, установленных законом.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами 1, 2 групп.

5.4. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день 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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ согласно главе 14 ст.93 ТК РФ.

5.5. При взаимном согласии Работодателя и Работника-родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) можно установить гибкий график работы (ст. 102 ТК РФ).

5.6. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7. Работодатель осуществляет контроль по соблюдению температурного режима в помещениях по нормам СанПиН 2.2.4.548-96.

5.8. Часы работы:

Установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю (для инвалидов – 35 часов в неделю).

5.9. Установлено следующее время начала и окончания работы, а также время перерыва для отдыха и питания: начало работы 9.00 и окончание работы 18.00; обеденный перерыв продолжительностью один час с 12.00 до 13.00 и с 13.00 до 14.00 (по графику).

5.10. Последняя пятница каждого месяца - санитарный день. Режим работы с 9.00 до 16.00, перерыв на обед – 30 минут. В период с 1 мая по 30 сентября режим работы в санитарный день с 9.00 до 15.00.

5.11. В период с 1 мая по 30 сентября режим работы: перерыв на обед сокращается на 15 минут и в пятницу обед 1 час, рабочий день сокращается на 1 час.

5.12. Работодатель обязуется предоставить сотрудникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 114 ТК РФ.

5.13. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), инвалидам – 30 календарных дней (ФЗ «О социальной защите инвалидов», ст. 23).

5.14. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.15. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий

рабочий год. (ст. 125 ТК РФ)

5.16. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей (за счет экономии заработной платы) может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые дни за библиотечный стаж:

5 лет - 1 рабочий день;

10 лет – 2 рабочих дня;

15 лет – 3 рабочих дня;

20 лет – 4 рабочих дня;

Более 25 лет – 5 рабочих дней. (ст. 116 ТК РФ)

5.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.18. В случаях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании его личного заявления, в частности:

а) ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

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

в) родителям и женам (мужьям), детям, родным сестрам и братьям военнослужащих, 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;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака (самого работника и детей), смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

е) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,

ж) работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней.

з) родителям первоклассников – 1 сентября;

и) сотруднику для провода сына в армию – 2 дня;

к) переездом на новое место жительства – 3 дня.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставить работнику дни с сохранением заработной платы.

** 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 и в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.*

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

6.2. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда осуществляется Работодателем в соответствии с государственной политикой в области охраны труда, с обязательным условием соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.3. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляют: от Работодателя *директор*, от профсоюзного комитета *председатель ППО*.

Работодатель обязуется:

6.4. Разработать, и после согласования с ППО, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды, предусматривающий:

- а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- б) сокращение тяжелого физического труда, особенно для женщин;
- в) улучшение условий и охраны труда работающих в т. ч. женщин и подростков;
- г) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- д) улучшение экологической обстановки;
- е) обеспечение приоритета финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

6.5. Обеспечить Работников средствами индивидуальной и коллективной защиты и контроль за правильностью их применения.

6.6. Обеспечить административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях организации.

6.7. Создать и укреплять службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с приказом Минтруда России от 17.12.2021 года № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

6.8. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и ППО комитет (комиссию) по охране труда;

финансировать и создать условия для работы комитета (комиссии) по охране труда, в т. ч. выделить помещения, предоставить средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за счет собственных средств;

обеспечить беспрепятственный допуск правовых и технических инспекторов труда профсоюзов в целях проведения проверок соблюдения условий и охраны труда и представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.9. Стороны исходят из того, что ППО пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого стороны вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или

соответствующих специалистов за счет средств Работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведенной технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения Работодателем.

6.10. Разрабатывать и по согласованию с ППО утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.11. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве и обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.12. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.13. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением в рабочее время с сохранением за Работниками на период прохождения медосмотра среднего заработка и места работы (должности).

6.14. Обеспечить Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, в соответствии с установленными нормами. Организовать проведение стирки, химчистки, сушки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки.

6.15. Обеспечить Работников СИЗ сверх установленных норм согласно списку (перечню) к коллективному договору. *Перечень профессий Работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, утверждается Работодателем по согласованию с выборным органом ППО (Приложение № 1)*

6.16. Участвовать в создании на паритетной основе совместно с ППО комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, урегулированию разногласий и в заседаниях КТС при рассмотрении трудовых споров, в т. ч. связанных с нарушением законодательства об охране труда, не выполнением обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями и др.

6.17. Возмещать вред, причиненный Работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах установленных действующим законодательством.

6.18. Обеспечить полноценное участие ППО, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.19. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы и места работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.20. Обеспечить совместно с профсоюзным комитетом обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, с выдачей соответствующего удостоверения.

6.21. Совместно с ППО, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях и филиалах и выполнением соглашения по охране труда.

6.22. Обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

6.23. Обеспечить указание в трудовых договорах наименования должностей, профессий или специальности в соответствии с наименованием и требованиями, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а также квалификационные требования или требования профессиональных стандартов, которым должны они соответствовать, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

6.24. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

6.25. Проводить экологические субботники.

6.26. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.27. Организовать обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

6.28. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого Работника, в том числе через информирование и просвещение.

6.29. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных Работников.

6.30. Оказывать поддержку ВИЧ-инфицированным Работникам путем предоставления в соответствии с законодательством необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.31. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.32. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии.

6.33. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

6.34. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.35. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.36. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Работники в области охраны труда обязуются:

6.37. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством, в том числе законодательством об охране труда и иными нормативными

правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.38. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.39. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.40. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.41. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.43. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.44. Вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.45. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны принимают обязательства по расширению прав женщин, иных лиц с семейными обязанностями, на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и оздоровление.

Стороны договорились:

7.1. Определить с учетом производственных условий меры социальной поддержки женщин и иных лиц с семейными обязанностями, в том числе по применению гибких графиков работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), надомного труда лицам, имеющим детей до 14 лет, а также по применению дистанционных (удаленных) форм занятости, профессиональному обучению и переобучению лицам, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, и другие.

7.2. Предоставлять одному из родителей имеющих ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября с оплатой в соответствии с коллективным договором.

7.3. Создать и обеспечить работу женского совета (комиссии).

Работодатель обязуется:

7.4. Организовать надомный труд, дистанционную работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться.

7.5. Вводить в случаях и в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени в подразделениях, укомплектованных квалифицированными Работниками - женщинами, с их согласия на неполное рабочее время.

7.6. Обеспечить перевод на более легкую работу беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением.

7.7. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях.

7.8. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

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), а также 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.

Организовать условия труда и быта женщин с учетом их физиологических особенностей.

7.9. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей допускаются только с их письменного согласия при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.10. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.11. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам и иным лицам с семейными обязанностями, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

7.12. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет (включительно).

В целях пополнения организации квалифицированными молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения достойных условий труда и социальной защиты молодежи,

Работодатель обязуется:

8.1. Развивать институт наставничества (организовать обучение производственным навыкам, производственное обучение).

8.2. Проводить во всех подразделениях организации встречи руководителей с молодежью.

8.5. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома (5 дней).

8.7. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере 4 000_руб.

8.8. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение в год окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течение 3 лет с момента окончания учебного заведения устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,20.

8.9. Организовать работу с молодыми семьями.

8.10. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством.

8.11. Заключать договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования в целях подготовки молодых рабочих и специалистов.

8.12. Обеспечить при необходимости подготовку Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получение дополнительного профессионального образования.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.14. Способствовать созданию в организации молодежной комиссии профкома.

8.15. Способствовать участию представителей молодежи в установленном порядке в комиссиях по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, по охране труда.

8.16. Предоставлять свободное время членам молодежной комиссии ППО для проведения соответствующей общественной работы в интересах молодых Работников с сохранением среднего заработка за счет Работодателя.

8.17. Активно участвующим молодым Работникам в общественной работе, по предоставлению молодежной комиссии профкома предоставлять 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску.

8.18. Способствовать адаптации молодых Работников на производстве, организации рабочих мест и производственного быта.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.19. Создать при профсоюзном комитете молодежную комиссию.

8.20. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.21. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями норм, льгот и гарантий для молодых Работников.

8.22. Информировать Работников о деятельности профсоюзной организации по защите их социально-трудовых прав и законных интересов.

8.23. Проводить обучение молодых Работников по ведению коллективных переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (установление зарплаты, ее индексация, порядок предоставления отпусков, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

8.24. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации,

успешно ведущих общественную работу.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Оказывать материальную помощь Работникам за счёт средств от экономии фонда заработной платы согласно «Положению о материальном стимулировании работников ГБУК РБ Башкирская республиканская специальная библиотека для слепых имени Макарима Хусаиновича Тухватшина», принятому с учетом мнения профсоюзного комитета.

Материальная помощь может быть оказана постоянным работникам библиотеки в твердой сумме в соответствии с пунктом 5 «Положения о материальном стимулировании работников ГБУК РБ Башкирская республиканская специальная библиотека для слепых имени Макарима Хусаиновича Тухватшина».

9.2. обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд;

9.3. обеспечить коллектив работников библиотеки медицинскими аптечками с необходимыми лекарственными препаратами для экстренных случаев. Место нахождения медицинской аптечки установить в бытовой комнате;

9.4. Работники до 40 лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

9.5. Работодатель выделяет транспортные средства работникам библиотеки для хозяйственно-бытовых нужд по заявлению работника в рамках рабочего дня водителя с оплатой расходов ГСМ самим работником.

Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста

9.6. Работодатель обязуется предоставлять Работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения страховой пенсии по старости, в том числе, досрочно) следующие дополнительные гарантии:

- возможность прохождения профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, в том числе, за счет средств работодателя;
- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности

труда и квалификации (ст.179 ТК РФ);

Профсоюзный комитет обязуется:

9.7. Активно участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, периодически информировать об этом Работников.

9.8. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.

9.9. Организовать активное участие комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав Работников.

10. ЖИЛИЩНЫЕ УСЛОВИЯ

Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий Работников.

В этих целях: в соответствии с законодательством Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и делопроизводство, необходимое по учету и распределению жилых помещений, устанавливает очередность на улучшение жилищных условий Работников и распределяет жилые помещения предоставленные Министерством культуры Республики Башкортостан.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием учета нуждающихся в улучшении жилищных условий и очередностью предоставления жилых помещений, соблюдением установленного порядка, обеспечивать гласность в решении этих вопросов.

11. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Стороны принимают экономические, организационные и правовые меры, направленные на сохранение и укрепление материальной базы объектов культуры, физкультуры, спорта, туризма, детского и семейного отдыха и оздоровления, на сохранение бесплатных (льготных) форм работы с детьми в социально-культурной сфер.

Стороны определились проводить мероприятия по:

профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака;

созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

Стороны определились разработать и принять корпоративную социальную программу, направленную на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом

иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

Работодатель обязуется:

11.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно - духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно- оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.

11.2. Предусмотреть перерывы в работе до 5 минут для ежедневных занятий производственной гимнастикой под руководством методиста и культорга профкома.

Профсоюзный комитет обязуется:

11.3. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества, художественной самодеятельности.

11.4. Организовать массовые спортивно-культурные мероприятия (*Дни здоровья*).

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются трудовым законодательством, включая законодательство об охране труда, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также Генеральным соглашением, Республиканским соглашением, отраслевыми, территориальными, иными соглашениями, коллективными договорами и локальными актами организаций.

12.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов управления организацией с правом голоса (правом совещательного голоса). (*п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 53, ст. 53.1. ТК РФ*).

12.2. ППО и ее выборный орган Профсоюзный комитет осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений и настоящего коллективного договора.

12.3. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету, в иной профсоюзный орган, соответствующую профсоюзную правовую инспекцию труда либо уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профессиональных союзов, о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (*ст. 370 ТК РФ*).

12.4. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

12.5. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (*статьи 379 и 380 ТК РФ*).

12.6. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в соответствии с ТК РФ образовать комиссию по трудовым спорам (КТС) и организовать её работу (*ст.384 ТК РФ*).

12.7. Стороны рассматривают возможность включения в коллективные договоры

обязательства работодателей по представлению в территориальный орган ПФР в электронном виде документов, необходимых для назначения пенсии работникам, письменно выразившим согласие (в том числе на передачу персональных данных), выходящих на страховую пенсию по старости в ближайшие 24 месяца, а также в отношении граждан предпенсионного возраста в соответствии с соглашениями об электронном информационном взаимодействии с Отделением ПФР по Республике Башкортостан.

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения в соответствии с Конституцией РФ и Конституцией РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах», Законом РБ «Об органах социального партнерства в РБ» и другими законодательными актами на принципах социального партнерства в сфере труда, уважения и учета интересов сторон, обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений.

Добиваются выполнения Республиканского соглашения и коллективных договоров, законодательства в организациях республики.

13.2. Работодатель обязуется создать условия для осуществления деятельности ППО и профсоюзного комитета (*ст. 377 ТК РФ*).

Работодатель обязуется:

13.3. Соблюдать права организаций профсоюза, действующих у данного Работодателя и ее выборных органов, установленные законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями (*глава 58 ТК РФ*).

13.4. Не препятствовать представителям профсоюза, профсоюзным правовым и техническим инспекторам труда посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, соглашений (*ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

13.5. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу бесплатно полную и достоверную информацию по вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями в сроки, установленные законодательством, а в случае, если такие сроки не установлены в иные разумные сроки, в том числе по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;

необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

непосредственно затрагивающим интересы Работников (*статьи 22, 37, 51, 53 ТК*

РФ, ст. 17 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, ст. 19 Закона Республики Башкортостан «Об профессиональных союзах»).

13.6. Обеспечить участие представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации, в том числе по предоставлению представителям профкома свободного от работы времени с сохранением заработной платы для участия в заседаниях коллегиальных органов управления организации.

13.7. Расследовать и учитывать все несчастные случаи, происшедшие со штатными, в том числе освобожденными выборными Работниками ППО и Работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов ППО и не освобожденными от основной работы.

13.8. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов и ежемесячно и бесплатно перечислять одновременно с выплатой заработной платы Работникам членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации Рескома профсоюза работников культуры Республики Башкортостан в размере 1 % от заработной платы.

13.9. Предоставлять свободное от работы время членам Профсоюзного комитета, иных выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.).

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (*ст. 43 ТК РФ*).

14.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа государственного или муниципального учреждения, изменения наименования Работодателя, его реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с его руководителем.

Решение о продлении срока его действия или о заключении нового коллективного договора принимается Сторонами не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

14.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

14.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

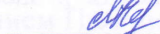
14.5. При ликвидации Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

14.6. Коллективный договор составлен в 4 экземплярах, имеющих одинаковую силу, по одному экземпляру для каждой Стороны.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
ГБУК РБ ГБУК РБ БРСБС

им. М. Х. Тухватшина

 Н. М. Давлетханова

« 15 » 04 2024 год

«УТВЕРЖДАЮ»

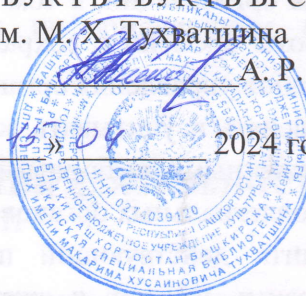
Директор

ГБУК РБ ГБУК РБ БРСБС

им. М. Х. Тухватшина

 А. Р. Аминова

« 15 » 04 2024 год



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников, получающих спецодежду,
специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия и должность	Спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Электромонтер по ремонту электрооборудования	-Перчатки диэлектрические, -Боты или галоши диэлектрические	Дежур. Дежур.
2.	Водитель	-Перчатки с точечным покрытием	12 пар
3.	Библиотекарь	-Халат для защиты от загрязнений;	1 шт.
4.	Заведующий хозяйством	-Халат для защиты от общих загрязнений; -Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

Т.У.К.Р.Б.Т.У.К.Р.Б.Т.У.К.Р.Б.Т.У.К.Р.Б.

им. М. Х. Дулатова

М.М. Довлетханова

2024 год

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

Т.У.К.Р.Б.Т.У.К.Р.Б.Т.У.К.Р.Б.Т.У.К.Р.Б.

им. М. Х. Дулатова

А.Т. Аманжол

2024 год

ПЕРЕЧЕНЬ

профессиональных работников, подлежащих аттестации
составленного в соответствии с требованиями законодательства

№ п/п	Профессия и должность	Специальность, функция, род занятий
1	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Электротехник
2	Монтажник	Монтажник
3	Монтажник	Монтажник

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

15 (пятинадцать) ЛИСТОВ
цифрами прописью

Должность Директор

Подпись

« 01 » 01 2024 г. М.П.

