



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ
«ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНОМУ ВОСПИТАНИЮ №8»

Председатель первичной профсоюзной
организации _____ Ю.А.Смирнова
«__» _____ 20__ года

МП

Директор _____ Д.В.Бухаров
«__» _____ 20__ года

МП

Коллективный договор
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Центр содействия семейному воспитанию №8»

на период с 15 мая 2019 года по 14 мая 2022 года

Санкт-Петербург

2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении центре для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию №8», заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию №8», в лице директора, именуемый далее - «Работодатель», и

1.2.2. Работники Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию №8», именуемые далее «Работники», представленные первичной организацией Общероссийского профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета (далее - «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза.

1.3. Коллективный договор заключен в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду Работников, повышению эффективности деятельности организации;
- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе организации (учреждения);
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Общероссийского профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации единственным представителем интересов Работников - членов Профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных законодательством, интересы всех Работников.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 10.10.2011 №577-114 «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге», Региональным (отраслевым) соглашением между Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга на

2017-2019 годы (далее - «Региональное (отраслевое) соглашение»), и Трехсторонним соглашением Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы, заключенным между Правительством Санкт-Петербурга, Ленинградской Федерацией Профсоюзов и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга».

1.6. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения, принятых на условиях трудового договора, на освобожденных профсоюзных Работников. В случаях, предусмотренных коллективным договором, его действие распространяется также на неработающих пенсионеров, уволившихся из учреждения в связи с выходом на пенсию, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

1.8. Коллективный договор заключен на срок трех лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.9. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительными соглашениями к коллективному договору.

1.10. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода права собственности;
- при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. Локальные нормативные акты и условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором, являются недействительными.

1.13. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.14. Работодатель обязуется в течение 3-х рабочих дней после подписания настоящего коллективного договора ознакомить Работников с его содержанием. Работодатель обязуется в тот же срок знакомить Работников со всеми изменениями и дополнениями к коллективному договору.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения с Работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, коллективным договором.

2.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

2.5. При заключении (изменении, прекращении) трудового договора его стороны учитывают трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также положения Регионального (отраслевого) соглашения, коллективного договора, локальных нормативных актов Учреждения.

2.6. Условия трудового договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Региональным (отраслевым) соглашением, коллективным договором, не подлежат применению. В этом случае применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Региональное (отраслевое) соглашение, коллективный договор.

2.7. Условия трудового договора не могут быть изменены Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем.

2.8. При введении в установленном порядке «эффективного контракта» с Работниками заключается дополнительное соглашение, содержащее в том числе: конкретизацию трудовых функций (должностных обязанностей Работника по соответствующим должностям (профессиям); показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

2.9. В условия трудового договора по соглашению его сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. В этом случае условие об испытании указывается в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей — не более шести месяцев).

2.10. Испытание при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, проходивших ученичество у Работодателя и успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с Работодателем;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.11. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.12. В период срока испытания на Работников распространяются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством, Региональным (отраслевым) соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

2.13. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не могут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии с условиями заключенного трудового договора.

3.2. Оплата труда в Учреждении производится на основе Положения о системе и формах оплаты труда (приложение №4), разработанного Работодателем на основе Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда Работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - Закон Санкт-Петербурга №531-74), Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1679 «О системе оплаты труда Работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга» (далее - Постановление №1679) и с учетом разработанных Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга

документов методического характера, настоящего коллективного договора.

3.3. Месячная заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленного Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге».

3.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих учреждений осуществляется на основе Схемы расчета должностных окладов руководителей специалистов и служащих государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга согласно приложению 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679.

3.5. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) Работников устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

3.6. При установлении тарифной ставки (оклада) рабочему, занятому в оптимальных и (или) допустимых условиях труда, выявленных по результатам специальной оценки условий труда, работодатель применяет коэффициент специфики в части коэффициента типа учреждения.

3.7. В целях установления конкретных размеров должностных окладов и тарифных ставок (окладов) Работникам, создается постоянная тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель Профкома.

3.8. Работодатель обязуется индексировать заработную плату в размере, установленном нормативными правовыми актами Правительства Санкт-Петербурга.

3.9. Заработная плата Работника максимальным размером не ограничивается.

3.10. Выплата заработной платы Работникам производится не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца 10 числа текущего месяца.

3.11. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

3.12. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат Работнику выплачивается компенсация в размере 1/150 за каждый просроченный день. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате (приложение №4).

3.13. Порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определяется в соответствии Трудовым кодексом РФ и согласно Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922.

3.14. Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника.

3.15. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера к должностным

окладам и тарифным ставкам (окладам) Работников устанавливаются в Положении об оплате труда, разработанном с учетом Постановления №1679 и методических рекомендаций Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга и принятом с учетом мнения Профкома.

3.16. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.17. При выполнении Работником работы в условиях неполного рабочего времени, оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

3.18. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.19. За каждый час работы в ночное время Работникам производится доплата в размере 50 % стоимости часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы.

При этом стоимость часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы, определяется исходя из среднемесячного фонда рабочего времени соответствующего календарного года.

3.20. Выплата премий Работникам по итогам работы, другие виды выплат стимулирующего характера (за выслугу лет, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и др.) производятся в соответствии с Положением о материальном стимулировании, принятым Работодателем с учетом мнения Профкома (приложение №3).

3.21. Размер премии конкретному Работнику является индивидуальным, не зависит от размера премии других Работников и максимальным размером не ограничивается.

3.22. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению Работодателя, за все время всего обучения сохраняется средний заработок.

3.23. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости с их согласия, производится доплата в течение 2-х месяцев до размера среднего заработка, определяемого по ранее занимаемой должности.

3.24. При наступлении у Работника права на изменение размера заработной платы в период его пребывания в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, начисление заработной платы в новом размере производится с первого рабочего дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

3.25. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профкомом. Пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при

аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

3.26. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

3.27. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

3.28. При расчете компенсации за неиспользованный отпуск количество календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате, рассчитывается с округлением до целых дней в сторону увеличения (письмо Минздравсоцразвития России от 07.12.2005 №4334-17).

3.29. При установлении должностного оклада (ставки заработной платы) Работнику, занимающему должность воспитателя, Работодатели исходят из того, что норма часов педагогической работы воспитателя за ставку заработной платы составляет 25 часов в неделю.

3.30. Работодатель в письменной форме извещает Работников о начисляемых составных частях заработной платы и произведенных удержаний из нее по форме расчетного листка, разработанного с учетом мнения Профкома.

3.31. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.32. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (приложение №1), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени равная 40 часам в неделю с двумя выходными днями — суббота и воскресенье;
- ненормированный рабочий день - при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными (суббота, воскресенье);
- сменная работа с ведением суммированного учета рабочего времени, при котором выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком выходов на работу.

4.3. Любой используемый в Учреждении режим рабочего времени должен включать составные части, предусмотренные ст. 100 Трудового кодекса РФ.

4.4. Для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Учреждении, режим рабочего времени и времени отдыха включается в

содержание трудового договора Работника.

4.5. Для медицинских Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет не более 39 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских Работников, закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.6. Отдельным категориям медицинских Работников, предусмотренным Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских Работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.7. Для педагогических Работников Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.8. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических Работников, а также с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических Работников определяются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными Работодателем с учетом мнения Профкома, включающими в себя особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

4.10. Отдельным категориям медицинских Работников, предусмотренным Постановлением Правительства РФ «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям Работников» от 06.06.2013 № 482 (далее - Постановление № 482), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением № 482.

4.11. Педагогическим Работникам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015 № 466.

4.12. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска Работников, за исключением указанных в п. 4.8., составляет 28 календарных дней.

4.13. Отдельные Работники могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии и с согласия Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в

год.

4.14. Выходные дни предоставляются Работникам в следующем порядке:

- работникам, работающим в режиме пятидневной рабочей недели – еженедельно в субботу и воскресенье;
- работникам, работающим в режиме сменного графика – в соответствии с графиком работы на год.

4.15. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профкомом. Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или компенсируется по заявлению Работника предоставлением другого дня отдыха.

4.15. Право на оплачиваемые дополнительные дни отдыха предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 2 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам – 2 дней, которые предоставляются либо после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, либо по желанию Работника присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- работникам, совмещающим работу с учебой, 2 дней в месяц;
- всем Работникам для прохождения медицинских обследований 2 дней в месяц;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, 2 дней в месяц.

4.16. Работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

4.17. Стороны договорились, что сокращенное время в организации помимо случаев, предусмотренных законодательством, применяется для следующих категорий Работников:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, 5 часов в неделю;
- лицам, частично утратившим на производстве трудоспособность, 5 часов в неделю.

4.18. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

4.19. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

4.20. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части (приложение №5).

4.21. В течение рабочего дня (как правило, через 4 часа после начала работы) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут.

4.22. Время начала и окончания перерыва устанавливается Правилами внутреннего

трудового распорядка (приложение №1).

4.23. На работах, где по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работникам предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1).

4.24. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.25. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, - 5 дней согласно приложению №6;
- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 20 лет, - 5 дней;
- работникам с ненормированным рабочим днем – 14 дней (приложение №7);
- работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.), - 5 дней;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), - 5 дней.

4.26. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения Профкома. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков учитываются пожелания Работников.

4.27. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие Работники:

- работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, согласно приложению №6;
- работники, имеющие стаж работы в организации свыше 20 лет;
- работникам с ненормированным рабочим днем (приложение №7);
- работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчины, в одиночку воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

4.28. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.29. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

4.30. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.31. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе использовать соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.32. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- регистрация брака Работника – 3 календарных дня;
- рождение ребенка – 3 календарных дня;
- смерть близких родственников (дети, в том числе усыновленные, родители, супруг (супруга), брат, сестра) – 3 календарных дня.

Работнику предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- призыв в ряды Вооруженных Сил России членов семьи – 1 календарный день;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 календарный день;
- бракосочетание детей Работника – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 3 календарных дня;
- празднование юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) со дня рождения – 2 календарных дня;
- участие в похоронах родных и близких - 2 календарных дня;
- ликвидация аварийных ситуаций в доме - 2 календарных дня.

4.33. На режимы работы, предусматривающие работу по графику в праздничные дни, постановление Правительства Российской Федерации «О переносе выходных дней» не распространяется.

4.34. В выходные и праздничные дни в учреждениях может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. При этом локальным актом Учреждения устанавливаются:

- перечень неотложных производственных вопросов;
- порядок привлечения Работников к дежурству;
- размер и условия оплаты труда Работников, осуществляющих дежурство.
- список Работников, привлекаемых к дежурству, сформированный с учетом мнения Профкома.

4.35. Для отдельных категорий медицинских Работников допускается введение суммированного учета рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, полугодие, год) не превышала нормального числа рабочих часов. При этом графики выходов на работу утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

4.36. При суммированном учете рабочего времени, превышение нормального количества рабочих часов в учетном периоде по инициативе Работодателя является сверхурочными работами и оплачивается в соответствии с п. 3.18 настоящего коллективного договора.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Ликвидация Учреждения, его подразделения, иные мероприятия, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда Работников, осуществляются Работодателем после предварительного уведомления в сроки, установленные законодательством, с учетом мотивированного мнения Профкома.

5.2. При принятии решений, влекущих за собой сокращение численности и (или) штата Работников Учреждения, Работодатель проводит консультации с Профкомом и учитывает их мнение в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

5.3. Работодатель при участии Профкома проводит политику занятости, направленную на:

- улучшение условий труда и повышение эффективности производственной деятельности;
- повышение квалификационного уровня Работников;
- использование механизмов регулирования занятости с учетом особенностей деятельности Учреждения;
- развитие и сохранение кадрового потенциала;
- содействие занятости высвобождаемых Работников.

5.4. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

5.5. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится только с предварительного согласия Профкома.

5.6. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включается представитель Профкома.

5.7. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

5.8. Работодатель обязуется предоставить в 2020 году 1 рабочее место для трудоустройства лиц моложе 18 лет; 2 рабочих места для молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения, образовательные организации высшего образования, а также 2 рабочих места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве.

5.9. При принятии решения о массовом высвобождении Работников Работодатель обязуется сообщать об этом в письменной форме Профкому не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Стороны договорились, что массовым признается увольнение 20-ти и более Работников в течение 30 календарных дней.

5.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, штатные расписания и др.

5.11. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем Работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с согласия Профкома.

5.12. Стороны договорились установить максимально допустимый уровень высвобождения в 10 % от общей численности Работников.

5.13. Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению Работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. Уведомление профкома и службы занятости осуществляется не менее, чем за три месяца до проведения массового увольнения Работников.

5.14. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.15. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 25 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- Работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

5.16. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением

численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем, за 2 месяца.

5.17. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства Работодатель предоставляет в течение 2-х месячного предупредительного периода 4 часов рабочего времени в месяц с сохранением среднего заработка.

5.18. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5.19. Работодатель обязуется выплачивать высвобождаемым Работникам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии) ежемесячную материальную помощь в размере 5000 рублей до достижения ими установленного пенсионного возраста.

5.20. При увеличении объема выполняемых работ и услуг обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации (учреждения) в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.

5.21. При увольнении Работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, на 10% среднего месячного заработка;
- для лиц, проработавших в организации от 5 до 10 лет, на 5 % среднего месячного заработка.

5.22. В дополнение к гарантиям, установленным трудовым законодательством, Работодатель берет на себя следующие обязательства в отношении сокращаемых Работников в течение 2 месяцев:

- доплачивать за счет средств Работодателя 3000 рублей к пособию по безработице;
- оказывать материальную помощь в размере 2000 рублей лицам, проработавшим в организации (учреждении) не менее 10 лет;
- оказывать материальную помощь членам семьи высвобождаемого Работника в размере не менее 1000 рублей на каждого иждивенца;
- оплачивать услуги здравоохранения в размере 10 % стоимости.

5.23. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

- создавать условия для дополнительного профессионального образования Работников путем организации системы подготовки кадров;
- разработать совместно с Профкомом план повышения квалификации и подготовки кадров, являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение №8). На реализацию данного плана Работодатель направляет средства в размере 100000 рублей;
- содействовать Работникам, желающим повысить свою квалификацию, приобрести другую профессию;

- предоставлять Работникам право дополнительного профессионального образования и обучения за счет Работодателя с периодичностью не реже чем раз в 5 лет;
- организовывать для Работников мероприятия по обмену опытом в организации отрасли, посещение специализированных отраслевых выставок и пр.

5.24. Предоставлять Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение на производстве:

- доплаты (надбавки) к тарифной ставке в размере 5%;
- возможность работать по гибким (скользящим) графикам работы (с сокращенной на 5 часов рабочей неделей);
- дополнительные отпуска в количестве 5 дней;
- учебные отпуска

5.25. При направлении Работника с отрывом от работы на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

5.26. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.27. При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации ее оплата осуществляется за счет средств Работодателя.

5.28. В целях закрепления молодых специалистов Работодатели оказывают им поддержку в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Учреждении, и закрепленных в коллективных договорах, включая:

- организацию системы наставничества;
- содействие участию молодых специалистов в научно-практических мероприятиях и творческих конкурсах, проводимых в Учреждении.

5.29. Молодым специалистом считается гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.

5.30. Работникам гарантируются:

- применение систем нормирования труда, определенных Работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации Учреждения;
- создание кадрового резерва на замещение вакантных должностей в

Учреждениях, проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных Работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны договорились совместно:

6.1.1. В соответствии со ст. 226 Трудового кодекса РФ определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда (размер средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

6.1.2. Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации (учреждении) по принадлежности.

6.1.3. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

6.1.5. Сформировать на паритетных началах комиссию по охране труда (состав комиссии - приложение №9) и обеспечить условия для ее эффективной работы, а также и уполномоченных (доверенных) лиц Профкома по охране труда.

6.1.6. Работодатель организует обучение членов комиссии по охране труда с периодичностью 1 раз в три года, а впервые избранных в ее состав не позднее одного месяца со дня избрания. На период обучения за Работниками сохраняется средний заработок.

6.1.7. Члены комиссии по охране труда, уполномоченные лица Профкома по охране труда обеспечиваются необходимой нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.1.8. Для выполнения возложенных задач членам комиссии по охране труда и уполномоченным лицам Профкома по охране труда предоставляется до 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

6.1.9. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников, и вырабатывать меры по их улучшению.

6.1.10. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

6.1.11. Определять степень ответственности должностных лиц и Работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

6.1.12. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнении соглашения по охране труда.

6.1.13. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профкома или иного уполномоченного Работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда настоящего коллективного договора (приложение №10), состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

6.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

- 6.2.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме 20000 рублей.
- 6.2.2. Провести специальную оценку условий труда в Учреждении.
- 6.2.3. Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда.
- 6.2.4. Обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.
- 6.2.5. Обеспечить профессиональную переподготовку и трудоустройство Работников за счет средств организации в случаях приостановки деятельности (закрытия) организации или ее подразделения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.
- 6.2.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 6.2.7. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
- 6.2.8. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.
- 6.2.9. Организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров Работников, обязанных проходить предварительные (при поступлении на работу) и (или) периодические медицинские осмотры.
- 6.2.10. Обеспечить:
- выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, а также их выдачу сверх установленных норм за счет средств организации (приложение №11);
 - ремонт, сушку, стирку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.
- 6.2.11. Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с настоящим коллективным договором;
 - доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с настоящим коллективным договором.
- 6.2.12. Установить дополнительно единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:
- гибели Работника – 3-х минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;
 - получения Работником инвалидности – 2-х минимальных размеров оплаты

- утраты Работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, 2-х минимальных размеров оплаты труда.
- 6.2.13. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 6.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.2.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
 - осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;
 - выделить рабочие места в Учреждении (по должности делопроизводителя) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.
- 6.2.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.
- 6.2.17. Предоставлять документы и сведения в Пенсионный Фонд, необходимые для назначения досрочных трудовых пенсий по старости.
- 6.3. Профком обязуется:
- 6.3.1. Обеспечить контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда, в том числе за расходованием денежных средств, выделяемых на эти цели.
- 6.3.2. Регулярно рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и Соглашения по охране труда и информировать Работников, членов Профсоюза об их исполнении или принимаемых мерах.
- 6.3.3. Своевременно в месячный срок рассматривать обращения Работников - членов Профсоюза.
- 6.3.4. Осуществлять контроль за правильностью начисленных компенсационных выплат Работникам - членам Профсоюза за ущерб, причиненный здоровью в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

- 7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.
- 7.2. Управление средствами на социальное страхование Работодатель осуществляет с участием Профкома.
- 7.3. В целях оказания социальной поддержки Работникам Работодатель:
- оказывает содействие в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря для детей и их частичное финансирование;
 - выделяет средства на проведение «Дней Здоровья»;
 - выплачивает родителям пособие по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- оказывает материальную помощь Работникам, находящимся в трудных жизненных ситуациях;
- производит единовременные выплаты увольняющимся Работникам в связи с выходом на пенсию, проработавшим в учреждении не менее 10 лет, в размере среднего месячного заработка.

7.4. Работодатель ежегодно при формировании сметы предусматривает денежные средства в размере 3000 рублей в квартал для проведения в коллективе культурно-массовой и оздоровительной работы.

7.5. В Учреждении в целях поощрения Работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, по ходатайству Профкома осуществляется их награждение почетными грамотами, ценными подарками, представление к присвоению ведомственных знаков отличия в труде.

7.6. Ежегодно среди Работников Работодатель организует проведение смотра-конкурса «Лучший по профессии». В состав комиссии по подведению итогов смотра-конкурса включается представитель Профкома.

7.7. Работодатель по ходатайству Профкома может оказывать материальную помощь Работникам:

- к ежегодному отпуску в размере до 10000 рублей;
- в связи с рождением ребенка в размере до 5000 рублей;
- в связи с семейными обстоятельствами в размере до 20000 рублей;
- в связи с регистрацией брака в размере до 5000 рублей;
- в связи с переездом на новое место жительства в размере до 5000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников в размере до 5000 рублей;
- многодетным семьям в размере до 5000 рублей;
- родителям, в одиночку воспитывающим детей, в размере до 5000 рублей;
- родителям детей-инвалидов в размере до 5000 рублей;
- в связи с длительной болезнью Работника в размере до 20000 рублей;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

7.8. Профком содействует Работникам - членам Профсоюза и членам их семей, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, приобретению путевок в профсоюзные здравницы по льготной цене.

7.9. Работодатель обеспечивает Работников новогодними подарками для их детей (билетами на новогодние представления).

7.10. Работодатель создает условия для занятий Работниками физкультурой и спортом (приобретение спортивных тренажеров, аренда дорожки в плавательном бассейне, проведение спартакиады и др. на сумму до 25000 рублей в год).

7.11. Работодатель заключает договоры с учреждениями здравоохранения по проведению профилактических осмотров на сумму до 120000 рублей в год.

7.12. В целях усиления социальной защиты женщин и лиц с семейными обязанностями устанавливаются дополнительные гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями.

7.12.1. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка, ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ).

7.12.2. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором устанавливаются в удобное для них время дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Указанные гарантии также распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

7.12.3. Работникам (матери, отцу или другому лицу, осуществляющему уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трехлетнего возраста, могут выплачиваться дополнительные ежемесячные компенсационные выплаты, порядок и размер которых определяется в коллективном договоре.

7.12.4. Женщинам, занятым на работах с вредными условиями, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, по их желанию с момента установления беременности может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам.

Беременным женщинам, занятым на других работах, по их желанию за два месяца до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 14 календарных дней.

7.12.5. Работодатель обеспечивает:

- предоставление беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до трех лет, условий для работы в режиме гибкого рабочего времени по их письменному заявлению;
- предоставление женщинам одного рабочего дня с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра в женской консультации;
- направление женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком, по инициативе работодателя и с их согласия, на обучение с целью восстановления квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другое место работы.

7.13. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации.

7.13.1. Работодатель предоставляет следующим категориям работников освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста;
- работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

7.13.2. Работодатель один раз в три года предоставляет работникам, не указанным в предыдущем подпункте, освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за

ними места работы (должности) и среднего заработка.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Профком своей деятельностью способствует эффективной работе организации (учреждения), созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

8.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с Профкомом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации и настоящего коллективного договора.

8.3. Работодатель признает право профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

8.4. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

8.5. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с Работником, информировать его о деятельности Профсоюза, содействовать его вступлению в члены Профсоюза.

8.6. Работодатель предоставляет бесплатно Профкому:

- необходимые помещения, в том числе для проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время с оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- место для размещения информационного стенда профсоюзной организации, (организует и оплачивает его изготовление);
- городской телефон (абонентский № (812) 252-49-94), возможность пользования электронной связью, в том числе доступом к сети Интернет, а также факсимильной связью;
- выполнение множительных работ.

8.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет, указанный профсоюзной организацией, членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% от всех видов заработка.

8.8. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.9. Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

8.10. Работодатель обязуется по требованию Профкома приостанавливать исполнение управленческих решений, нарушающих условия Регионального (отраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

В случае выявления нарушений Профком направляет соответствующее требование об их устранении в адрес руководителя Учреждения. В течение 3-х рабочих дней стороны проводят консультации в целях урегулирования имеющихся разногласий. В случае не достижения договоренностей применяются механизмы, предусмотренные законодательством для разрешения коллективных трудовых споров.

8.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за санитарно-бытовым обслуживанием Работников, члены Профкома, уполномоченные лица по охране труда, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в организации (учреждении);
- получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и пояснения по расчету заработной платы.

8.12. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 10 дней рассмотреть предложения по существу и дать мотивированный ответ Профкому.

8.13. Работодатель обеспечивает участие представителей Профкома в проводимых совещаниях (коллегиях), на которых рассматриваются вопросы, связанные с социально-экономическим положением Работников.

8.14. Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по трудовым спорам; по аттестации Работников; по проверке деятельности подразделений; по социальному страхованию; по расследованию несчастных случаев на производстве, по охране труда, иные комиссии, к компетенции которых отнесено принятие решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в Учреждении.

8.15. Работодатель вправе осуществлять материальное поощрение председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза за активное участие в выполнении производственных заданий и выполнение общественной работы в целях обеспечения интересов организации (учреждения).

8.16. Через средства массовой информации (официальный сайт Учреждения, официальные аккаунты с социальных сетях) Профком вправе информировать Работников о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.17. На освобожденных и штатных профсоюзных Работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премии и др. выплаты, предусмотренные для Работников.

8.18. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится работодателем по согласованию с Профкомом.

8.19. Перевод, изменение существенных условий трудового договора, а также увольнение по инициативе работодателя Работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), уполномоченных лиц профкома по охране труда и

представителей профкома в создаваемых в организации (учреждении), совместной комиссии по охране труда, допускаются только с предварительного согласия Профкома. Данные гарантии не распространяются на случаи доказанных виновных действий, допущенных Работником.

8.20. Члены выборных профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии, молодежного совета), представители профкома в совместной комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (не менее 8 часов в месяц, председатель первичной профорганизации - не менее 16 часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, на время профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

8.21. Работодатель содействует профкому в проведении смотров-конкурсов, объявленных профсоюзной организацией.

9. РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

9.1. Молодежь - Работники в возрасте до 35 лет.

9.2. Работодатель с участием профкома разрабатывает Программу (план мероприятий) работы с молодежью в организации (учреждении). (Приложение №12).

9.3. Работодатель формирует из молодых Работников кадровый резерв и реализует программу его продвижения по службе.

9.4. Работодатель предоставляет Молодежному совету постоянное помещение для работы, оснащенное необходимой мебелью и средствами связи.

9.5. Положения статей 374 - 377 Трудового кодекса Российской Федерации распространяются на членов Молодежного совета.

9.6. Работодатель ежегодно проводит среди молодых Работников конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям, выявляет и поощряет лучших молодых специалистов. Победителям конкурсов профессионального мастерства среди молодежи устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 5 % от оклада на срок 1 года со дня проведения конкурса.

9.7. По ходатайству профкома работодатель вправе одновременно материально поощрять Работников, обучающихся без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях за хорошую и отличную учебу.

9.8. Работодатель утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за молодыми Работниками не позднее 3-х месяцев с начала их работы.

9.9. Представители Молодежного совета (молодежной комиссии профкома) Организации принимают участие в работе комиссии по охране труда и комиссии по трудовым спорам.

9.10. Профком обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной

политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем установленных для молодежи законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- привлекать молодых Работников к работе выборных профсоюзных органов, инициировать проведение спортивных, оздоровительных и досуговых мероприятий для молодежи.

9.11. Работодатель оказывает содействие молодым специалистам, другим Работникам из числа молодежи в реализации (получении) мер дополнительной социальной поддержки, предусмотренных действующими целевыми региональными программами.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами и их представителями.

10.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

10.3. По итогам полугодия стороны коллективного договора, информируют Работников о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников.

10.4. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

10.5. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.6. При ликвидации организации претензии Работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим законодательством.

10.7. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются работодателем.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№ приложения	Наименование	Условия наличия
1	Правила внутреннего трудового распорядка	Обязательно
2	Положение о системе и формах оплаты труда	Обязательно
3	Положение о материальном стимулировании	Обязательно

4	График погашения задолженности по заработной плате (форма)	Обязательно
5	Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части	Формируется при наличии соответствующих работ
6	Перечень рабочих мест с тяжелыми работами, работами с вредными, опасными и иными особыми условиями труда	Формируется при наличии соответствующих рабочих мест по итогам оценки условий труда
7	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	Формируется при наличии соответствующих должностей
8	План повышения квалификации и подготовки кадров	Обязательно
9	Состав комиссии по охране труда	Обязательно
10	Соглашение по охране труда	Обязательно
11	Перечень рабочих мест, предусматривающих выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, а также их выдачу сверх установленных норм за счет средств организации	Формируется при наличии соответствующих рабочих мест по итогам оценки условий труда
12	План мероприятий по работе с молодежью	Обязательно

Председатель первичной профсоюзной организации _____ Ю.А.Смирнова
«__» _____ 20__ года

МП

Директор _____ Д.В.Бухаров
«__» _____ 20__ года

МП