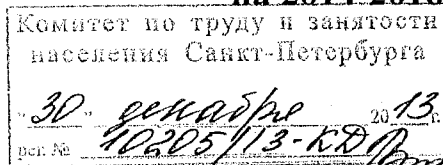


# Коллективный договор

## Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Территориальный центр социального обслуживания» на 2014-2016 годы

Санкт-Петербург



« 25 » декабря 2013 года

### 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Территориальный центр социального обслуживания» и работники организации.

Представителем работодателя является директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Территориальный центр социального обслуживания» Афанасьева Ирина Кирилловна.

Представителем работников является первичная организация профсоюза работников в лице ее выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета или председателя).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов его сторон.

1.3. Предметом коллективного договора являются, преимущественно, дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников по всем условиям коллективного договора.

1.7. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе организации присущими профсоюзу методами и средствами.

### 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с чем, работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться испытательный срок 3 месяца.

В период испытания на работника распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе РФ, срок испытания не устанавливается вновь принятым работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания 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.

2.4. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, с работником являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия данного решения.

2.5. Работодатель обязуется в случае сокращения численности или штата работников проводить его в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- увольнения временных работников, совместителей;
- ограничения совмещения должностей (профессий).

2.6. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют также: работники, проработавшие в данной организации свыше 10 лет.

2.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, с момента уведомления по момент увольнения предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Стороны договорились, что при открытии новых рабочих мест преимущественное право на заключение трудового договора предоставляется ранее сокращенным работникам организации.

2.9. При проведении в организации аттестации работников в состав аттестационной комиссии включаются члены комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.10. Работодатель организует за счет собственных средств повышение квалификации работников в организации или в образовательных учреждениях.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.11. Работодатель обязуется организовывать и обеспечить подготовку резерва на замещение руководящих должностей в организации, ее структурных подразделениях.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время, время отдыха работников регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящего коллективного договора и Правилами внутреннего трудового распорядка организации, утвержденными работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.2. Режим рабочего времени в организации предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными актами организации, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в организации, - трудовым договором.

3.3. Работаящим по пятидневной рабочей неделе устанавливается два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье.

3.4. Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (смену) не может быть менее 12 часов.

3.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.8. Стороны договорились, что работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в календарных днях, помимо случаев, предусмотренных законодательством, в следующих случаях:

- в связи со свадьбой детей – 5 дней;
- для проводов детей в армию – 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 дней.
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 3 дня.

3.9. Стороны исходят из того, что очередность предоставления работникам отпусков устанавливается работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом ежегодно до 15 декабря.

3.10. Работникам, имеющим ребенка-инвалида, инвалидам, почетным донорам, одиноким матерям и другим лицам, воспитывающих детей без матери до 14 лет, ветеранам и участникам боевых действий, женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время.

3.11. В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо он был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то по желанию работника отпуск предоставляется в другое удобное для него время.

3.12. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час – для всех работников;
- на 2 часа для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, воспитывающих детей указанного возраста без матери.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

#### 4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга", Положением об оплате труда работников организации, Положением о материальном стимулировании работников учреждения.

4.2. Заработная плата в организации выплачивается не реже чем 2 раза в месяц: 9 и 24 числа каждого месяца. За два дня до выплаты заработной платы работникам выдаются расчетные листки.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на пластиковые карты через банковское учреждение, с которым заключен соответствующий договор.

4.3. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период задержки заработной платы с оплатой времени приостановки как за простой не по вине работника.

4.4. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее чем за 2 месяца.

## 5. Охрана труда

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

5.2. Ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и отдыха в организации берет на себя работодатель.

5.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодатель на паритетных началах с профсоюзным комитетом создает комиссию по охране труда ежегодно в срок до 15 января.

5.4. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных и членов комиссии по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями и справочными материалами по охране труда.

5.5. Работодатель организует обязательное обучение и проверку знаний работников по специальности и по охране труда, а также обязательное проведение инструктажей всех видов в установленные сроки.

5.6. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом инструкции по охране труда для работников.

5.7. Стороны договорились, что в случае нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в организации, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя или члена профсоюзного комитета.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы, и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.8. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель образует комиссию по его расследованию с привлечением представителей профсоюзной организации (при несчастных случаях групповых, тяжелых или со смертельным исходом – представителя технической инспекции Комитета профсоюза), выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

Работодатель утверждает Акт формы Н-1 только после тщательного расследования несчастного случая на производстве и заключения соответствующего выборного органа о степени вины пострадавшего, выданного по установленной форме.

5.9. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей общественного контроля за охраной труда (при предъявлении удостоверения или полномочий) в целях проведения проверок организации и условий труда работников и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## 6. Гарантии прав профсоюза

6.1. Работодатель предоставляет бесплатно выборному профсоюзному органу для работы, помещение с телефоном, необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой.

6.2. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций), а также освобождает работников (делегатов), на время их участия в данных собраниях (конференциях), от основной работы с сохранением среднего заработка.

6.3. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права производится работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

6.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод, изменение существенных условий труда, а также увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), уполномоченных по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комиссиях по охране труда, допускается только с предварительного согласия соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.5. Члены профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии), представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (не менее 8 часов в месяц, председатель первичной профсоюзной организации – не менее 16 часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время профсоюзной учебы.

6.6. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

6.7. 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 3-ех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются работодателем.

6.8. Работодатель предоставляет соответствующему выборному профсоюзному органу бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

6.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

6.10. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза «взносы солидарности» в размере 1 % от заработной платы указанных работников.

6.11. Оплата труда (общественного) председателя первичной профсоюзной организации не освобожденного от основной работы производится работодателем в размере не менее 3000 рублей.

6.12. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;
- оказывать консультативную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- организовывать культурно-массовую и физкультурную работу на средства, выделяемые работодателем;
- активно работать в комиссиях, создаваемых в организации.

## 7. Заключительные положения

7.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-ех лет до 31.12.2016 года.

По истечению установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.

7.2. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия оформляются по соглашению сторон в письменной форме в виде приложения.

7.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней с момента его подписания.

7.4. Настоящий коллективный договор в течении 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий уполномоченный орган.

7.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании работников.

7.6. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

7.7. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется сторонами, соответствующим органом по труду, а также от лица работников – правовой и технической инспекциями труда Комитета Межрегиональной организации профсоюза.

Директор СПб ГБУ «ТЦСО»

И.К.Афанасьева

« 25 »

12 2013 года



Председатель женской профсоюзной организации

Ижова М.О.ОМ

2013 года

