Председатель первичной
Профсоюзной организации

_____ Дицкая И.В.

Директор СПб ГБУСО социальный
приют для детей «Транзит»

_____ Рябко М.П.

УТВЕРЖДЕН
На общем Собрании (Конференции)
Работников СПб ГБУСО социальный
приют для детей «Транзит»
«24» октября 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

СПб государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
социальный приют для детей «Транзит»
на 2019-2022 гг.

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
"06" ноября 2019 г.
рег. № 13857/19-КД
Подпись _____

Санкт - Петербург
2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Сторонами настоящего коллективного договора являются:
Работодатель – СПб ГБУСО социальный приют для детей «Транзит» (далее - Работодатель) и работники СПб ГБУСО социальный приют для детей «Транзит».
Представителем Работодателя является руководитель организации в лице директора Рябко Марины Петровны.
Представителем работников является председатель первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в лице Дицкой Ирины Викторовны.
1.2.Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов его сторон.
1.3.Предметом Коллективного договора является: правовое регулирование социально-трудовых отношений между Работодателем и работниками; выполнение Работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечению занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.
1.4.Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
1.5.Профсоюзная организация осуществляет защиту коллективных прав, в том числе установленных настоящим Коллективным договором, в отношении всех работников учреждения и индивидуальных прав – в отношении работников, членов профсоюза.
1.6.Коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.
1.7.Работодатель обязуется принимать нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации.
1.8.Работодатель обязуется один раз в год на общем собрании работников информировать работников о перспективах развития учреждения.

2. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1.Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем.
2.2.Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допуска к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя, при наличии документов, содержащихся в ст.65 Трудового кодекса РФ независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.
2.3.Стороны пришли к соглашению, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного Трудового договора на неопределенный срок. Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.
2.4.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором. Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
2.5.Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия. Исключение: перевод на другую работу по производственной необходимости на срок не более одного месяца.
2.6.При заключении Трудового договора в целях проверки соответствия поручаемой работе Работодатель может устанавливать срок испытания до 3-х месяцев, а для заместителей

директора и главного бухгалтера – 6 месяцев, если иное не установлено Федеральным законом.
В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего Коллективного договора.
Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе РФ, срок испытания не устанавливается:
- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных и высших образовательных учреждениях;
- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.
2.7.Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, Работодатель обязуется рассматривать предварительно, совместно с Профсоюзным Комитетом.
В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:
- сокращения вакантных должностей;
- ограничения приема новых работников.
Работодатель обязуется представлять информацию о возможном массовом высвобождении работников в выборный орган Профсоюзной организации и Службы занятости не менее чем за 3 месяца.
Стороны договорились, что, применительно к СПб ГБУСО социальный приют для детей «Транзит» высвобождение является массовым, если сокращается не менее 20 человек.
Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-х месячного предупредительного срока - 4 часа рабочего времени в месяц с сохранением среднего заработка.
2.8.Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости, Работодатель обязуется в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать 1 раз в 5 лет профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в организации или образовательных учреждениях. Перечень профессий, а также кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяются Работодателем с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Работодателем по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.
3.2. Режим рабочего времени работников Учреждения представлен в Приложении № 1, 1а.
3.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника (кроме работников, работающих по скользящему графику) с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации (ст.113 ТК РФ).
3.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации (ст.123 ТК РФ). Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и стороны доводят его до сведения всех работников.
График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.
Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон Трудового договора.
3.5. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней и 56 календарных дней (у педагогических работников).

Дополнительные отпуска за вредные и (или) опасные условия труда предоставляются в соответствии с действующими нормативными актами, настоящим Коллективным договором (Приложение № 2).

3.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 рабочих дня до его начала.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по заявлению работника Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1.Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников СПб ГБУСО социальный приют для детей «Транзит».

4.2. Заработная плата в организации выплачивается два раза в месяц - 10 и 25 числа. Расчетный листок сотруднику выдается в начале каждого месяца, следующего за расчетным.

4.3. Работодатель обязуется в случае задержки выплаты заработной платы на 1 и более дней проинформировать коллектив учреждения о причинах данной задержки.

4.4. В случае задержки платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.5. При прекращении Трудового договора производиться выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя.

4.6. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания) принимаются Работодателем по согласованию с выборным органом Профсоюзной организации (ст. 8 ТК РФ). О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

4.7. Об изменениях системы и размера оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель берет на себя ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда работников организации.

5.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их исполнения, Работодатель на паритетных началах с выборным органом Профсоюзной организации создает комиссию по охране труда.

5.3. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных и членов Комиссии по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.4. Работодатель организует проведение предварительных (при поступлении на работу, после прохождения испытательного срока) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров за счет средств, выделяемых на эти цели (если это предусмотрено действующим законодательством).

5.5. В соответствии с действующими нормами Работодатель обеспечивает работника специальной одеждой и специальной обувью.

5.6. По каждому несчастному случаю на производстве Работодатель образует комиссию по его расследованию с привлечением представителей выборного органа Профсоюзной организации (при несчастном случае со смертельным исходом - технического инспектора труда Комитета межрегиональной организации Профсоюза), выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

Акты несчастных случаев в трехдневный срок после окончания расследования выдаются Работодателем потерпевшему или его представителю.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять налог (взнос) в размере, установленном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и Фонд обязательного медицинского страхования.
6.2. Управление средствами на социальное страхование Работодатель осуществляет с участием выборного органа Профсоюзной организации.
6.3. Работник имеет право на 3-дневный неоплачиваемый отпуск, предоставляемый в связи: со свадьбой самого работника, со смертью близких родственников, с рождением ребенка.
6.4. Право на предоставление очередного отпуска в любое удобное для них время имеют:
- участники ВОВ и приравненные к ним лица;
- Герои Советского Союза и Социалистического труда;
- женщины, имеющие 2-х и более детей до 12 лет;
- мужчины, воспитывающие без матерей 2-х и более детей до 12-ти лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- лица, имеющие почетное звание «Заслуженный работник Социальной защиты населения РФ»;
- члены семьи военнослужащих.
6.5. Работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях, не имеющим государственной аккредитации, на период сдачи экзаменов предоставляется учебный отпуск с оплатой 50% от среднего месячного заработка.
6.6. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, Работодатель поощряет –объявляет благодарность, выдает грамоту, награждает ценным подарком, премирует при наличии средств экономии фонда оплаты труда.
6.7. Работодатель оказывает материальную помощь работникам учреждения на лечение, рождение детей, свадьбу, похороны и в случае тяжелого материального положения.
6.8. В связи с юбилейными датами работников учреждения (юбилейными датами считаются 50, 55, 60, 65,70, 75 лет) Работодатель выплачивает единовременную премию в размере 5000 рублей.

7. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. Контроль выполнения настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами, а также от лица работников – правовой и технической инспекции труда Комитета межрегиональной организации профсоюзов.
7.2. Стороны установили следующий порядок контроля над выполнением настоящего Коллективного договора:
Работодатель один раз в год в октябре информирует выборный орган Профсоюзной организации на его заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств; по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении Коллективного договора не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания (конференции) работников. На общем собрании (конференции) работников Работодатель и Профком докладывают о выполнении обязательств Коллективного договора за год; при выявлении нарушений в выполнении Коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение.
Стороны в десятидневный срок с момента уведомления, проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшие нарушения положений Коллективного договора.
7.3. За нарушения Коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную Законодательством.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет.
8.2. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.
8.3. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.