

От Работодателя:

Директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Кировского района Санкт-Петербурга»


О.В.Жилкина

20 16 года

М.П.



От Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Кировского района Санкт-Петербурга»


Л.В.Слободяник

20 16 года

М.П.



Коллективный договор

Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Кировского района Санкт-Петербурга»

2016 – 2019гг





Одобен (утвержден) на общем собрании работников

" 7 " 12 20 16 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении. Коллективный договор составлен с учетом положений Трудового кодекса РФ, Закона Санкт-Петербурга «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге».

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель: Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Кировского района Санкт-Петербурга», в лице директора, именуемый далее "Работодатель", и
- работники учреждения, именуемые далее "Работники", представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее выборного органа именуемый далее «Профком».

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

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны коллективного договора являются равноправными деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

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

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

1.10. Наличие иного представителя работников (например – совет трудового коллектива) не может являться препятствием для деятельности первичной профсоюзной организации, действующей в организации (учреждении).

2. 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 учреждении 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 статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. 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).

Испытание при приеме на работу не устанавливается 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;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

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.

2.4. 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 об оплате труда и материальном стимулировании, разработанного Работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами.

3.3. Минимальная заработная плата в учреждении устанавливается на уровне не ниже определенного Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге».

3.4. Работодатель обязуется своевременно индексировать заработную плату в размере, установленном нормативными правовыми актами Правительства Санкт-Петербурга (Правительства Российской Федерации).

3.5. Доля тарифной части заработной платы в фонде оплаты труда должна соответствовать обязательствам Санкт-Петербургского трехстороннего соглашения.

3.6. Заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, максимальным размером не ограничивается.

3.7. Выплата заработной платы Работникам производится каждые полмесяца в дни: 25 и 10 числа путем перечисления на индивидуальную карту работника.

3.8. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат Работнику выплачивается компенсация в размере 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

3.9. Порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с указанием конкретного периода расчета среднего заработка, не ухудшающего положения Работников) и согласно «Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922.

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

3.11. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профкомом. Пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при специальной оценке труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда и при изменении законодательства

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

3.13. 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.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом.

4.2. 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 максимум 120 часов в год.

4.3. Выходные дни предоставляются Работникам в следующем порядке: суббота, воскресенье. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) директора по согласованию с Профкомом. Работа в выходной день оплачивается в 2 - кратном размере или компенсируется по заявлению работника предоставлением другого дня отдыха.

4.4. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни 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 - 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам 1 день, который предоставляется либо после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, либо по желанию работника присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- работникам, совмещающим работу с учебой, согласно Главе 26 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час - для всех Работников.

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.

4.6. Стороны пришли к соглашению об утверждении перечня работ, на которых допускается деление рабочего дня на части: уборка служебных помещений.

4.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложение №1)

4.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с Профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков учитываются пожелания работников.

4.10. 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.

4.11. Работнику предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием – 3 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 календарный день;
- для участия в похоронах родственников - 3 календарных дня;
- для ликвидации аварийных ситуаций в доме – от 1 до 3 календарных дней;
- для переезда на новое место жительства - 3 календарных дня;
- при праздновании юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75 и т.д.) со дня рождения - 3 календарных дня;
- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 1 календарный день (1 сентября).

4.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

Расчетным годом является календарный год (01 января-31 декабря).

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в пункте 2, пункте 3 и пункте 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производится с согласия Профкома.

5.2. 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 учреждения.

5.3. Привлечение и использование в учреждении иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с согласия Профкома.

5.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два 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.

5.5. 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.

5.6. 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.

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

5.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем, за 2 месяца.

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

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

5.11. В целях обеспечения и закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется в пределах финансирования:

- создавать условия для профессионального роста Работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.
- содействовать Работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку.
- работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.
- организовывать для Работников мероприятия по обмену опытом в организации отрасли, посещение специализированных отраслевых выставок и пр.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стороны договорились совместно:

6.1. 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.

- 6.2. Разрабатывать инструкции по охране труда и обеспечивать ими всех работающих в учреждении по принадлежности.
- 6.3. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда Работников.
- 6.4. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.
- 6.4.1. Сформировать на паритетных началах комиссию по охране труда и обеспечить условия для ее эффективной работы, а также и уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда.
- 6.4.2. 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.
- 6.4.3. Члены комиссии по охране труда, уполномоченные лица профкомов по охране труда обеспечиваются необходимой нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников учреждения, и выработать меры по их улучшению. Ежегодно заключать двухстороннее соглашение между Работодателем и Первичной профсоюзной организацией по улучшению условий труда.
- 6.6. 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.
- 6.7. Определять степень ответственности должностных лиц и Работников учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.
- 6.8. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнение соглашения по охране труда.
- 6.9. 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, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.
- 6.10. Раз в 5 лет проводить специальную оценку условий труда (основание ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда»).
- 6.11. Обеспечивать санитарные посты с аптечками первой помощи пострадавшим (по всем адресам учреждения) (Приложение № 2).
- 6.12. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:
- 6.12.1. 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.
- 6.12.2. Обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.
- 6.12.3. Обеспечить профессиональную переподготовку и трудоустройство Работников за счет средств учреждения в случаях приостановки деятельности (закрытия) учреждения или его подразделения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.

6.12.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.12.5. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.12.6. 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.

6.12.7. Организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров Работников, обязанных проходить предварительные (при поступлении на работу) и (или) периодические медицинские осмотры.

6.12.8. 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 учреждения (Приложение № 3).

- ремонт, сушку, стирку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.12.9. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.12.10. Предоставлять документы и сведения в Пенсионный Фонд, необходимые для назначения досрочных трудовых пенсий по старости.

6.13. Профком обязуется:

6.13.1. 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.

6.13.2. 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.

6.13.3. Своевременно рассматривать обращения работников - членов Профсоюза.

6.13.4. 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. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ.

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

7.2. В целях оказания социальной поддержки работникам Работодатель:

- выплачивает родителям пособие по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет;
- оказывает материальную помощь работникам, находящимся в трудных жизненных ситуациях.

7.3. В учреждении в целях поощрения работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, осуществляется их награждение почетными грамотами, памятными подарками, представление к присвоению ведомственных знаков отличия в труде.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Профком своей деятельностью способствует эффективной работе 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 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, возможность пользования электронной, в том числе доступ в сеть Интернет, и факсимильной;
- выполнение машинописных, множительных и переплетных работ.

8.6. 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.

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

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

8.9. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.10. 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 учреждении.

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

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

Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: аттестационная, тарификационная, экспертная, по трудовым спорам, по охране труда, по проверке знаний требований охраны труда у работников; по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности, антикоррупционная, по определению размеров выплат стимулирующего характера и материальной помощи.

Работодатель вправе осуществлять поощрение в виде (дополнительных оплачиваемых дней к отпуску, ценных подарков, премий и др.) председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза за активное участие в выполнении общественной работы в целях обеспечения интересов учреждения.

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

8.14. 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 учреждении, совместной комиссии по охране труда, допускаются только с предварительного согласия Профкома. Данные гарантии не распространяются на случаи доказанных виновных действий, допущенных работником.

8.15. Члены выборных профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии), представители профкома 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) 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.

8.16. Работодатель содействует Профкому в проведении смотров-конкурсов, объявленных профсоюзной организацией.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

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

9.3. Ежегодно стороны коллективного договора, информируют Работников о его выполнении на общем собрании Работников.

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

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

9.6. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы на срок не более трех месяцев в течение года.

Директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Кировского района Санкт-Петербурга»

О.В.Жилкина

20 16 года

Председатель первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Кировского района Санкт-Петербурга»

Л.В.Слободяник

20 16 года

м.п.

Директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Кировского района Санкт-Петербурга»


_____ О.В.Жилкина

_____ 20 16 года



Председатель первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Кировского района Санкт-Петербурга»


_____ Л.В.Слободяник

_____ 20 16 года



М.П.

Приложение № 1
к Коллективному договору на 2016-2019гг.

Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

№ п/п	Наименование должности, профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Заместитель директора по социальной реабилитации	14
2	Заместитель директора по общим вопросам	14
3	Главный бухгалтер	14

Директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Кировского района Санкт-Петербурга»


О.В.Жилкина

" 12 " 20 16 года



Председатель первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Кировского района Санкт-Петербурга»


Л.В.Слободяник

" 12 " 20 16 года



Приложение № 2
к Коллективному договору на 2016-2019гг.

Санитарные посты с аптечками первой помощи пострадавшим:

№ п/п	Наименование	Адрес расположения	Кол-во
1	Аптечка медицинская с ящиком и наполнением	Маринеско ул., дом 2/7	1
2	Аптечка медицинская с ящиком и наполнением	Дачный пр., дом 33	1
3	Аптечка медицинская с ящиком и наполнением	Маршала Жукова пр., дом 22	1

Директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Кировского района Санкт-Петербурга»

О.В.Халикина

20 16 года



Председатель первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Кировского района Санкт-Петербурга»

Л.В.Слободяник

20 16 года



Приложение № 3

к Коллективному договору на 2016-2019гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ),
мышицы и обезвреживающих средств

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты:

№ п/п	Профессия	Наименование СИЗ	Кол-во	Срок носки (в мес.)
1	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Туфли на нескользкой подошве Куртка на утепленной подкладке	1 шт. 6 пар 6 пар 1 пара 1 шт.	12 12 12 24 24
2	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые (при мытье полов общего пользования) Перчатки резиновые (при мытье полов общего пользования)	1 шт. 2 пары 1 пара 2 пары	12 6 12 12
3	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	12

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.
Защитные, очищающие и регенерирующие (восстанавливающие) средства

№ п/п	Вид средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в мес.
1	Средства гидрофобного действия (отталкивающие воду, защищающие кожу)	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов.	100 мл.
	Регенерирующие средства восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов.	100 мл.

2	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	200г. (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
---	---	--	---

