

Федеральное государственное бюджетное учреждение  
«Санкт-Петербургский научно-практический центр медико-  
социальной экспертизы, протезирования и реабилитации  
инвалидов им. Г. А. Альбрехта»

Министерства труда и социальной защиты Российской  
Федерации

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО  
ФГБУ СПб НЦЭПР им. Г.А. Альбрехта  
Минтруда России  
  
Горчанинов О.Н.

«28 » января 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор  
ФГБУ СПб НЦЭПР им. Г.А.  
Альбрехта Минтруда России  
  
И.В. Шведовченко

«28 » января 2016 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**на 2016-2019 годы**

## **1. Общие положения.**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель и работники Федерального государственного бюджетного учреждения «Санкт-Петербургского научно-практического центра медико-социальной экспертизы, протезирования и реабилитации инвалидов им. Г.А. Альбрехта» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - Центр).

Представителем работодателя является Генеральный директор Центра.

Представителем работников является первичная профсоюзная организация Центра Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного профсоюзного органа – профсоюзного комитета (далее - Профком).

1.2. Предметом коллективного договора являются: правовое регулирование социально-трудовых отношений между работодателем и работниками; определение условий деятельности профсоюзной организации и выполнение работодателем принимаемых на себя преимущественно дополнительных обязательств (с учетом его финансово-экономического положения) по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечению занятости, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на работников Центра, с которыми оформлены Работодателем трудовые договоры.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Центра независимо от принадлежности к профсоюзу. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.7. Работодатель признает профком полноправным представителем работников Центра по всем условиям коллективного договора, а также берет на себя обязательства принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, после согласования с Профкомом.

1.8. Для ведения коллективных переговоров, разработки проекта коллективного договора, его заключения и контроля за его исполнением в Центре создается комиссия, в состав которой входят на паритетной основе представители сторон коллективного договора. Полномочия <sub>2</sub>

представителей работодателя в составе комиссии оформляются приказом генерального директора, представителей работников - решением профкома.

1.9. Стороны коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые и экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по проблемам и задачам Центра.

1.10. По взаимному согласию сторон в коллективный договор могут быть внесены изменения в порядке, установленном ст.ст. 43, 44 ТК РФ, пунктом 7.2 настоящего коллективного договора.

1.11. В случае реорганизации сторон их права и обязанности по коллективному договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений в настоящий коллективный договор (согласно ч. 6 ст. 43 ТК РФ при реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации).

1.12. За три месяца до окончания настоящего коллективного договора стороны обязуются вступить в коллективные переговоры в целях заключения коллективного договора на новый период.

## **2. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников.**

2.1. Работодатель принимает на себя обязательства при приеме на работу знакомить работников с действующими в Центре локальными нормативными актами, регулирующими социально-трудовые отношения с работниками, настоящим коллективным договором.

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

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового Кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает<sup>3</sup>

силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.3. Стороны заключенного трудового договора обязуются выполнить его условия. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению его сторон (за исключением случаев, предусмотренных статьей 74 ТК РФ) и в письменном виде.

Перевод на другую работу работника осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до 3-х месяцев.

Кроме лиц, указанных в Трудовом Кодексе РФ, испытание не устанавливается для вновь принимаемых работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях и работников, с которыми заключается срочный трудовой договор.

В период срока испытания на работников распространяются гарантии и компенсации, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штата, работодатель обязуется предварительно рассматривать с профкомом в соответствии с Уставом.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Центра, возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкуму (представить проекты приказов о сокращении численности или штата) не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса РФ.

2.7. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-х месячного предупредительного срока 4 часа рабочего времени в неделю с<sub>4</sub>

сохранением среднего заработка.

2.8. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата, имеет круг лиц в соответствии с ТК РФ.

Преимущественное право - оставление на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

2.9. Стороны договорились, что в целях обеспечения защиты интересов работников в вопросах занятости, работодатель вправе организовать за счет собственных средств профессиональную подготовку, повышение профессиональной квалификации работников (по занимаемой должности) непосредственно в организации либо в образовательных учреждениях с оплатой обучения и сертификатов.

2.10. Работодатель обязуется предоставлять по личному заявлению основных работников, совмещающих работу с обучением, один день в месяц с сохранением средней заработной платы для работы в библиотеке.

2.11. Для прохождения медицинского обследования, которое не может быть проведено в рабочее время, беременным женщинам предоставляется освобождение от работы с сохранением среднего заработка при условии предоставления соответствующих документов.

2.12. Стороны понимают, что эффективность работы Центра, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависят от согласия персонала с целями и политикой руководства, от эффективного использования мастерства и опыта работников, от удовлетворенности работника своей работой и качеством трудовой жизни, четкости проведения политики гуманизации трудовых отношений.

2.13. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам поощрения и взыскания и др. регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимся Приложением №1 к данному договору.

2.14. Работодатель обязан создавать работникам условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда, в том числе обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической и иной документацией, спецодеждой и другими средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей, обеспечивать бытовые нужды работников и т.д. в соответствии с законодательством РФ.

2.15. Работодатель не вправе привлекать работника к дисциплинарной ответственности, в случае если он не обеспечил работнику необходимые условия для исполнения трудовых обязанностей, повлекших за собой совершение дисциплинарного проступка.

2.16. При проведении аттестации в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности в состав аттестационной комиссии включается представитель Профкома.

### **Раздел 3 ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Стороны признают, что оплата труда работников Центра устанавливается в соответствии с Положением, разработанным работодателем с учетом мнения Профкома. Данное Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Центра, порядок формирования должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством.

3.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается Правительством Российской Федерации. Фактическая начисленная заработка плата работников, при условии отработки полного нормативного объема рабочего времени, независимо от источников финансирования, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

3.3 Оплата труда по совместительству, по замещаемым должностям, расширению зоны обслуживания, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в соответствии с утвержденным Положением и действующим Законодательством РФ.

3.4. При формировании заработной платы работников Центра в соответствии с утвержденным Положением основополагающими нормативными актами являются:

- Постановление Правительства РФ от 05.08. 2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, оплата труда которых осуществлялась на основе Единой тарифной сетки»;

- При наличии финансирования размеры установленных должностных (базовых окладов) индексируются и утверждаются приказом генерального директора;

3.5. Размер повышений, надбавок и доплат к базовым должностным окладам работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством и утвержденным работодателем положением.

3.6. Оплата отпусков, пособий по временной нетрудоспособности, удержания из заработной платы и их размер определяется в установленном законодательством порядке.

Оплата пособий по временной нетрудоспособности производится в ближайшую по срокам выплату заработной платы при условии своевременного предоставления листка нетрудоспособности в расчетную группу бухгалтерии (до первого числа месяца, следующего за отчетным).

3.7. Руководствуясь действующим законодательством работодатель обязуется:

3.7.1. При формировании должностных окладов и других выплат компенсационного и стимулирующего характера учитывать квалификацию работников, сложность и качество выполняемой ими работы на основе<sub>6</sub>

действующих законодательных актов и утвержденных работодателем положений.

3.7.2. При наличии финансовых средств осуществлять премирование работников Центра по итогам деятельности за отчетные периоды (квартал, год).

3.7.3. Производить выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца.

Сроки выплаты заработной платы устанавливаются 10 и 25 числа каждого месяца.

3.7.4. Предоставить право Профкуму инициировать премирование работников к юбилейным датам и праздничным дням при наличии денежных средств у работодателя на эти цели.

3.7.5. Осуществлять выплаты за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности и иных дополнительных источников в соответствии с утвержденными и согласованными с профкомом положениями.

3.7.6. Информацию об изменении условий оплаты труда доводить до работников Центра в установленном законодательством порядке.

3.8. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы работникам без уважительной причины.

#### **4. Режим труда и отдыха. Охрана труда.**

4.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом. Приложение №1

4.2. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается работодателем с учетом мнения Профкома и прилагается к коллективному договору. Приложение №2

4.3. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

4.4. Стороны договорились, что в Центре может применяться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством, для одиноких родителей, имеющих детей в возрасте до 8 лет, по приказу генерального директора.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления

календарного года. Изменение даты начала отпуска возможно только по соглашению сторон трудового договора.

4.6. Продолжительность ежегодного отпуска для работников не может быть менее 28 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- женщины, имеющие 2 и более детей до 12 лет, а также отцы, воспитывающие детей указанного возраста без матери;
- работники, награжденные значком «Почетный донор России»;

4.7. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам проведенной аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда, не менее 7 дней. Количество дней предоставляемого дополнительного отпуска за вредные условия труда устанавливается в соответствии с Приложением №3 к коллективному договору.

4.8. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, согласно статье 119 ТК РФ устанавливаются Правительством Российской Федерации. Работникам Центра с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884 "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета" и в соответствии с Приложением №2 к коллективному договору до принятия Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации нормативного акта в отношении ФГБУ СПб НЦЭПР им. Г.А. Альбрехта Минтруда России по предоставлению дополнительных отпусков работникам с ненормированным рабочим днем.

Работодатель и профком пришли к соглашению, что работникам, проработавшим в Центре более 10 лет, ветеранам труда, жителям блокадного Ленинграда, ветеранам ВОВ, проработавшим более 5 лет, предоставляется дополнительно к отпуску один оплачиваемый день, соответственно за каждые 10 (5) лет работы в Центре.

4.9. В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению работодатель обязан предоставить отпуск в другое удобное для работников время.

4.10. Стороны договорились, сотрудникам, имеющим детей-первоклассников ежегодно 1 сентября предоставлять по заявлению день отпуска в счет ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.11. Применение сверхурочных работ в Центре возможно лишь в случаях предусмотренных трудовым законодательством. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается только с согласия работника, оформленного в письменном виде, с учетом мнения Профкома. Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.12. Стороны договорились, что работа в выходные дни возможна лишь в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством, а также с согласия работника.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.13. Членам профсоюзного комитета и ревизионной комиссии предоставляется 3 дополнительных оплачиваемых дня отпуска в год по личному заявлению и по согласованию с администрацией, по представлению председателя первичной профсоюзной организации.

4.14. В целях обеспечения охраны здоровья работников работодатель обеспечивает:

- Получение консультаций работников Центра на безвозмездной основе у профильных специалистов клиники.

- В соответствии с прейскурантом, утвержденном генеральным директором со скидкой 10% при оформлении амбулаторной карты (по направлению поликлинического отделения): обследовать работников Центра на диагностическом оборудовании (клинико-биохимическая лаборатория, рентгенологическое отделение и др.) предоставлять лечебные процедуры в отделениях ЛФК и ФТО.

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

4.16. Исходя из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников Центра по отношению к результатам производственной деятельности, работодатель признаёт свою обязанность по созданию здоровых и безопасных условий труда в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

4.17. В целях охраны труда сотрудников Центра работодатель должен:

- обеспечить право работников Центра на безопасные условия труда;
- внедрять средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, определяющее организационные, технические и другие мероприятия с указанием сроков их выполнения и ответственных лиц; проводить в Центре специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.18. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда должны входить представители профкома и члены комиссии по охране труда. По результатам специальной оценки условий труда проводится сертификация рабочих мест и выстраивается дальнейшая работа по безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома. Работодатель обязуется проводить с вновь принятыми или переведенными на другую работу сотрудниками Центра обучение и инструктаж по безопасности труда в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний» и оказанию первой доврачебной помощи.

4.19. Инструктирование и проверка знаний в области безопасного выполнения работ должны проходить в течение первого месяца после подписания Сторонами Трудового договора, в последующем один раз в год для работников рабочих профессий, и один раз в три года для руководителей специалистов, ИТР и НТР;

4.20. Работодатель обязуется обеспечить наличие в Центре нормативных и справочных материалов по охране труда (правил, инструкций, журналов вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте) за счет Центра;

4.21. Работодатель обязуется, с учетом мнения профкома, разработать и утвердить инструкции по охране труда и проконтролировать их соблюдение (ст. 212 ТК РФ);

4.22. В соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей обеспечить работников специальной одеждой, обувью и сертифицированными средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, согласно утвержденному списку. Их хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт

производится за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ);

4.23. Работодатель обязуется организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников Центра, согласно утвержденному списку работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (ст. 212 ТК РФ);

4.24. Работодатель обязуется сохранять за работником его место работы (должность) и средний заработок на время приостановления деятельности органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства из-за нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

4.25. Работодатель обязуется проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и принимать меры к их предупреждению в соответствии с действующим законодательством (ст. 227–231 ТК РФ); предоставить сотруднику другую работу на время устранения опасности для его жизни и здоровья, возникшей вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, либо оплатить простой в размере среднего заработка;

4.26. Работодатель обязуется обеспечить гарантии и льготы сотрудникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.27. Работодатель обязуется обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4.28. Работодатель обязуется вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников Центра и их детей; оплачивать расходы на погребение сотрудников, умерших в результате несчастного случая на производстве;

4.29. Работодатель обязуется создать в Центре комитет (комиссию) по охране труда, в состав которого на паритетной основе входят члены профкома. Организовать его работу в соответствии с Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.06.2014 №412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»;

4.30. Работодатель обязуется совместно с профкомом осуществлять контроль за состоянием условий по охране труда и выполнением соответствующего Соглашения по охране труда в рамках Центра и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности; оказывать содействие в проведении общественного контроля техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, их уполномоченным<sup>11</sup>

(доверенным) лицам. В случае выявления нарушений в указанной области принимать меры к их устраниению;

4.31. Работодатель обязуется один раз в полгода информировать Профком Центра о расходовании средств социального страхования, оплату пособий и больничных листов.

4.32. Профсоюзный комитет обязан:

- защищать индивидуальные права и интересы членов профсоюза и коллективные права работников Центра, создавая условия работы, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности; осуществлять поиск эффективного решения проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;

- контролировать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;

- сотрудничать с Работодателем в рамках социального партнерства;

- избрать уполномоченного по охране труда и провести его обучение за счет средств работодателя или других источников финансирования.

## **5. Социальные гарантии работникам.**

5.1. Стороны установили, что для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведению оздоровительных мероприятий в Центре на паритетных началах формируется комиссия по социальному страхованию.

5.2. Стороны пришли к соглашению, о том, что работникам Центра по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка (отцу), регистрации брака, смерти близких родственников - до семи календарных дней.

5.3. Работникам, непосредственно занятым работой на персональных ЭВМ предоставляются перерывы для отдыха на 20 минут через каждые 2 часа работы с включением времени перерыва в рабочее время.

5.4. Работодатель обязуется осуществлять единовременное<sup>12</sup>

премирование работников к юбилейным датам, исходя из должностных окладов с учетом продолжительности непрерывной работы в Центре в следующем порядке:

Период непрерывной работы	В процентах от месячного должностного оклада	Юбилейные даты (возраст - лет)	
		мужчины	женщины
До 5 лет	25%	50	50
От 5 до 8 лет	50%	60	Достижение пенсионного возраста; 60
От 8 до 10 лет	80%	70	70
Свыше 10 лет	100%	80	80

## 6. Условия обеспечения деятельности профсоюзной организации.

6.1. Работодатель обязуется всемерно содействовать первичной профсоюзной организации и профсоюзному комитету в их деятельности.

6.2. Стороны установили, что работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение с оборудованием, средствами связи, юридический адрес, а также по мере необходимости транспортные средства для осуществления уставной деятельности оргтехнику по перечню и ее техническое обслуживание.

6.2.1. Предоставлять профкому пользование внутренними средствами оповещения работников.

6.3. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель ежемесячно и бесплатно на основании письменных заявлений работников - членов профсоюза перечисляет из их заработной платы в день ее выплаты членские профсоюзные взносы на счета, указанные Профсоюзом. Задержка перечисления указанных средств не допускается. В том же порядке осуществляется и перечисление взносов солидарности из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза.

6.4. Стороны установили, что работникам, входящим в состав профсоюзных органов, не может быть снижен размер премий, предусмотренных Положением о премировании, без предварительного согласия профкома.

6.5. Профком может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать совещания, встречи, собрание различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе Профкома обязательно принимать участие в работе собраний.

6.6. В случае необходимости Профком вправе запросить у работодателя объяснение о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора.

6.7. Профком имеет право проводить экспертизы (проверки)<sup>13</sup>

состояния использования труда, социального положения работников. Он вправе принимать участие в экспертизах (проверках) по этим вопросам, включая в экспертные комиссии своих представителей.

Профком пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей профкома, а при необходимости - специалистов Комитета Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленобласти организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

6.8. Работодатель предоставляет профкуму помещение и право проведения собраний (конференций) в Центре в рабочие дни по предварительному запросу.

6.9. Работники, входящие в состав профсоюзных органов не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия профкома, а председатель профсоюзной организации - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

6.10. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов по представлению председателя ППО.

6.11. Освобожденные профсоюзные работники, избранные в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, предусмотренными настоящим коллективным договором, как и другие работники Центра.

6.12. Работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган Центра, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника, другая равноценная работа (должность).

6.13. Работодатель предоставляет председателю ППО или другому уполномоченному лицу сведения о предстоящих юбилейных датах.  
**ОСНОВАНИЕ:** ст.88 ТК, (гл.14), сведения о детях сотрудников, списки ветеранов и другие сведения с согласия работников.

6.14. Работодатель предоставляет возможность представителю первичной профсоюзной организации участвовать в совещаниях с руководителями структурных подразделений учреждения по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и экономические права и интересы работников.

6.15. Работодатель создает условия для участия выборного профсоюзного органа в установлении условий труда, проведения<sub>14</sub>

профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, содействует укреплению первичной профсоюзной организации.

6.16. Принятые в учреждении локальные нормативные акты, касающиеся регулирования вопросов обеспечения занятости работников, оплаты и условий труда, режимов труда и отдыха направляются в выборный профсоюзный орган одновременно с датой начала их применения.

## **7. Заключительные положения.**

7.1. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

При реорганизации (ликвидации) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь период ее проведения.

Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых по нему обязательств.

7.2. Для урегулирования разногласий стороны используют процедуры примирения, предусмотренные законодательством.

7.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после подписания посредством размещения его на внутреннем сайте.

7.4. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу до заключения трудового договора.

7.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение или недолжное исполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

7.6. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, а также правовыми и техническими инспекциями труда, Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Ленинградской федерации профсоюзов.