

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургского государственного бюджетного
стационарного учреждения социального обслуживания
«Дом-интернат ветеранов войны и труда
«Красная Звезда»

на 2024-2027 годы

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 29 " 12 2023 г.
рег. № 16369/12-КД
Подпись _____

От имени работодателя:
директор СПб ГБУСО
«Дом-интернат «Красная Звезда»



_____ / С.В. Долбунов /

_____ 20 23 г.

От имени работников Учреждения:
председатель первичной
профсоюзной организации



_____ / Матвеева О.Д. /

_____ 20 23 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации социально-трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Санкт-Петербургское государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания «Дом-интернат ветеранов войны и труда «Красная Звезда» (далее - Учреждение).

Работники Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Дом-интернат ветеранов войны и труда «Красная Звезда» в лице первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – ППО).

1.3. Положения настоящего коллективного договора обязательны для выполнения обеими сторонами, указанными в пункте 1.2. настоящего коллективного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с ППО работников. Принимаемые в Учреждении локальные нормативные акты не могут ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Правовое регулирование трудовых отношений в Учреждении осуществляется с учетом основных принципов, установленных в ст.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.3. При заключении (изменении, прекращении) трудового договора его стороны учитывают трудовое законодательство Российской Федерации, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов Учреждения.

2.4. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, не подлежат применению. В этом случае применяются трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор.

2.5. При приеме на работу работник знакомится под подпись с настоящим коллективным договором и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника:

- должностной инструкцией;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положением об оплате труда;
- кодексом этики;

- положением о персональных данных работников;
- правилами противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте.

2.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения);
- об испытании;
- конкретизацию трудовых функций (должностных обязанностей работника по соответствующим должностям (профессиям);
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

2.7. В период действия настоящего коллективного договора Работодатель при участии ППО Учреждения проводят политику занятости, направленную на:

- улучшение условий труда и повышение эффективности деятельности работников;
- повышение квалификационного уровня работников;
- развитие и сохранение кадрового потенциала.

2.8. В период срока испытания на работников распространяются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

2.9. Работодатель берет на себя обязательства по повышению профессиональной подготовки кадров.

2.9.1. При направлении работника с отрывом от работы на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

2.10. 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.

2.11. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включается представитель ППО Учреждения.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.12.1. Ликвидация Учреждения, его подразделения, иные мероприятия, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда работников, осуществляются Работодателем после предварительного уведомления выборного органа ППО Учреждения и службы занятости населения в сроки, установленные законодательством.

Стороны договорились, что массовым признается увольнение 20-ти и более работников в течение 30 календарных дней.

2.12.2. Трудовой договор с работником на основании ч. 3 ст. 81 ТК РФ расторгается только в том случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом с предложенными вакансиями работник должен быть ознакомлен под подпись, Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

2.12.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, Работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор до окончания предупредительного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

При досрочном расторжении трудового договора Работник получает не только дополнительную компенсацию, исчисленную пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения, но и остальные выплаты, предусмотренные (ст. 178 ТК РФ).

Для такого досрочного расторжения трудового договора работодателю необходимо получить письменное согласие работника.

2.12.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения ППО Учреждения.

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- в возрасте до восемнадцати лет.

2.14. Работникам гарантируются:

- применение систем нормирования труда, определенных Работодателем с учетом мнения ППО Учреждения;
- создание кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Учреждениях из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (за исключением случаев, предусмотренных ст. 145 ТК РФ).

3.2. Оплата труда осуществляется в соответствии с локальным правовым актом Работодателя (Положением об оплате труда), разработанного Работодателем на основе Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга» и с учетом разработанных Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга документов методического характера.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ и ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время и время отдыха работников Учреждения регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальным правовым актом работодателя (Правилами внутреннего трудового распорядка) утвержденным Работодателем в порядке, предусмотренном ст. 190 ТК РФ.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. В целях соблюдения государственных нормативных требований охраны труда учетом специфики деятельности Работодатель разрабатывает и создает систему управления охраной труда, обеспечивающую правила, процедуры, критерии и нормативы,

направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. №776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».

5.1. Во исполнение п. 5.1. настоящего коллективного договора Работодатель:

5.1.1. Осуществляет соблюдение требований охраны труда и контроль за их исполнением специалистом по охране труда Учреждения.

5.1.2. Обеспечивает необходимые условия для работы уполномоченного (доверенного) лица ППО по охране труда (далее - уполномоченное лицо).

5.1.3. Обеспечивает уполномоченное лицо правилами, инструкциями и иными нормативными и справочными материалами по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения.

5.1.4. Организует проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников Учреждения в случаях и порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.5. Осуществляет обучение по охране труда и проверку знаний требований по охране труда работников Учреждения в соответствии с Порядком, установленным федеральными органами исполнительной власти.

5.1.6. Осуществляет бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), прошедших обязательную сертификацию, а также смывающие и/или обезвреживающие средства СИЗ в соответствии с правилами, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим нормативно-правовое регулирование в сфере труда (далее - Минздравсоцразвития России).

5.1.7. Осуществляет приобретение, стирку, ремонт, дезинфекцию, обезвреживание СИЗ.

5.1.8. Рассматривает представления уполномоченного лица о выявленных нарушениях трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и информирует его о принятых мерах.

5.1.9. Выполняет иные обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- проведение инструктажа по охране труда, проверке знаний охраны труда всех работников;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также безопасность применяемых инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты соответствующие требованиям охраны труда, условиям труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- работников специальной одеждой, в соответствии с установленными нормами СИЗ;

- своевременное прохождение медицинских осмотров (обследований) работников;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- своевременное и правильное расследование и учет несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний;

- проводить специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) по условиям труда;

- совместно с ППО, специалистом по охране труда организацию контроля за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

5.3. Постановления Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Комитет Профсоюзов) по вопросам обеспечения безопасности труда обязательны для исполнения администрацией Учреждения:

- с учетом специфики работы Учреждения принятие мер по созданию условий для работы уполномоченных лиц, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с ППО вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.4. Работодатель обязан выделять на мероприятия по охране труда денежные средства:

- на проведение обучения и проверки знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников Учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда Российской Федерации;

- на организацию в установленные сроки медицинского осмотра работников Учреждения.

5.5. В случае нарушений со стороны Работодателя нормативных требований условий и охраны труда, в результате чего создается реальная угроза жизни и здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность в письменном виде непосредственного руководителя.

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

Порядок оформления отказа работника от выполнения работы, а также размер заработной платы в указанных случаях определяется локальным правовым актом работодателя (Положением об оплате труда).

5.6. Работник в праве лично участвовать в СОУТ на своем рабочем месте, обращаться к Работодателю за получением разъяснений по вопросам проведения СОУТ на своем рабочем месте.

5.7. Работодатель организует ознакомление работника с результатами СОУТ на его рабочем месте в срок не позднее тридцати календарных дней с момента утверждения отчета комиссии.

5.8. При выявлении вредных условий труда на рабочем месте Работодателем предоставляются работникам гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

5.9. Права и обязанности работников:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

- правильно применять СИЗ;

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом

несчастном случае, происшедшем в Учреждении;

• отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности.

5.10. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

5.12. Контроль за соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на специалиста по охране труда Учреждения.

6. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

6.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Возмещение вреда производится потерпевшему в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется:

- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России (далее-СФР), фонд обязательного медицинского страхования (Единый социальный налог), в размере определенном законодательством;

7.1.1. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

7.1.2. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня за счет средств работодателя, в соответствии с федеральным законом РФ. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является оформленный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

7.1.3. Выплачиваются напрямую Социальным фондом России работникам на лицевые счета следующие пособия:

а) по временной нетрудоспособности работника, начиная с четвертого дня нетрудоспособности;

б) по временной нетрудоспособности по уходу за ребенком, начиная с первого дня нетрудоспособности;

б) пособие по беременности и родам;

в) единовременное пособие при рождении ребенка;

г) ежемесячное пособие по уходу за ребенком (до 1,5 лет).

7.2. Расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров, должен нести работодатель.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

8.1. Работодатель вправе предоставлять работникам дополнительные меры социальной поддержки (далее - меры социальной поддержки).

8.2. Перечень мер социальной поддержки и порядок их предоставления определяется локальным нормативным актом работодателя, принятым с учетом мнения ППО Учреждения в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

8.3. В качестве мер социальной поддержки Работодателем может быть предусмотрено:

- возмещение вреда, причиненного здоровью работнику на рабочем месте;
- направление в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования для получения уровня образования, соответствующего профилю работы;
- предоставление возможности работникам, совмещающим работу с обучением в профессиональных образовательных организациях высшего и среднего образования, получающим второе высшее образование, разделять очередные отпуска на части, если позволяют условия работы, приурочивая их ко времени подготовки и сдачи экзаменов, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;
- организация спортивных и культурно-массовых мероприятий для работников.

8.3.1. В целях усиления социальной защиты женщин и лиц с семейными обязанностями Работодатель может предусмотреть следующие обязательства, устанавливающие дополнительные гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями:

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

8.3.2. Работнику (одному из родителей) в связи с рождением ребенка выплачивается материальная помощь. Порядок ее выплаты и размер определяются локальным правовым актом работодателя (Положением об оплате труда).

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и сотрудничества в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает, что ППО является полномочными представителями Работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства Российской Федерации о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Работодатель оказывает содействие ППО Учреждения в её деятельности, рассматривает заявления выборных органов ППО Учреждения о выявленных нарушениях трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы

трудового права, условий коллективного договора, и сообщают о результатах их рассмотрения.

В случае подтверждения факта нарушения, Работодатель применяет к виновным должностным лицам дисциплинарное взыскание.

9.4. Работодатель включает представителей ППО Учреждения в формируемые ими комиссии.

9.5. Работодатель гарантирует предоставление выборным органам ППО Учреждения необходимой бесплатной информации по социально - трудовым вопросам.

9.6. Работодатель, должностные лица Учреждения оказывают содействие председателю ППО, членам ППО в их деятельности (ст. 377 ТК РФ):

9.6.1. Предоставляют по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 370 ТК РФ, ст. 17 ФЗ О профсоюзах).

9.6.2. Обеспечивают участие представителей ППО в рассмотрении жалоб и заявлений работников администрацией Учреждения.

9.6.3. Для обеспечения уставной деятельности ППО Учреждения предоставлять на безвозмездной основе:

- помещения для работы и проведения заседаний и профсоюзных собраний, место хранения профсоюзных документов;
- место для размещения профсоюзной информации, стационарный телефон;
- возможность пользования сетью Интернет, в случае наличия таковой в Учреждении;

- средства связи, оргтехнику (в том числе унифицированные программные продукты) по согласованному сторонами перечню;

- транспортные средства (при наличии их в Учреждении) по письменному заявлению председателя ППО Учреждения в предварительно согласованные сроки.

Хозяйственное содержание, ремонт, техническое обслуживание оргтехники осуществляется Работодателями.

- расходные материалы, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы ППО.

9.6.4. На основании личных письменных заявлений членов ППО Учреждения ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении.

9.6.5. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы председателю и членам выборных органов первичной профсоюзной организации Учреждения – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет Учреждения, в объеме необходимом для выполнения этих функций:

- на время кратковременной учебы по плану обучаемой стороны,
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.7. Работодатель вправе поощрять морально и материально председателя и членов выборных органов ППО Учреждения за содействие и активное участие в развитии социального партнерства в Учреждении.

9.8. Работники, избранные в состав выборных органов ППО, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (включая лишение премий, иных поощрительных выплат и льгот, установленных коллективным договором и системой оплаты труда) и переведены на другую работу без предварительного согласия того профсоюзного органа, в который они избирались.

9.9. Увольнение по инициативе администрации по основаниям предусмотренным ст. 81 ТК РФ членов выборных органов первичной профсоюзной организации Учреждения производится только по предварительному согласию выборного органа ППО, а увольнение по тем же основаниям председателя или заместителей первичной профсоюзной организации Учреждения только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИХ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ

11.1. Выборные органы ППО Учреждения всемерно содействуют:

- предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);
- укреплению трудовой дисциплины в Учреждении;
- исполнению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- эффективному и качественному выполнению работниками должностных обязанностей, трудовой функции.

11.2. Выборные органы ППО Учреждения в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке осуществляют общественный контроль за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Комитет Профсоюза оказывает бесплатную консультационную юридическую помощь Работодателю (по его просьбе) по правовым вопросам.

11.4. Комитет Профсоюза и выборные органы ППО Учреждения проводят организационные мероприятия по обеспечению детей работников-членов Профсоюза путевками в детские оздоровительные лагеря на период летних школьных каникул и билетами (подарками) на праздник Новогодней елки.

11.5. Комитет Профсоюза оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза и ППО Учреждения, организует обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 01.01.2024 г. и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

12.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. В соответствие с вновь принятыми законодательными Российской Федерации, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

12.5. Инициатором проведения коллективных переговоров, а также подготовки заключения или изменения коллективного договора вправе выступать любая из сторон.

12.6. Необходимость в проведении коллективных переговоров возникает у ППО в следующих случаях:

- необходимо внести изменения в действующий коллективный договор;
- в целях урегулирования, возникших при заключении коллективного договора разногласий, оформленных соответствующим протоколом;

- срок действия коллективного договора заканчивается;
- изменяется собственник имущества организации;
- организация реорганизуется;
- в других случаях, когда в этом есть необходимость.

До проведения коллективных переговоров ППО может провести подготовительную работу, предусматривающую анализ социально-экономического положения Учреждения с целью формирования обоснованных требований к Работодателю.

Работодатель (его представитель) обязан предоставить ППО бесплатно полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора. Представители работников, получившие от Работодателя информацию, отнесенную в установленном законом порядке к служебной или коммерческой тайне, не вправе её разглашать.

12.7. Предложение о проведении коллективных переговоров оформляется в письменном виде и официально, с соответствующей регистрацией, направляется противоположной стороне.

Представители стороны, получившие предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в составе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Приступая к переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (ст.35 ТК РФ). Количество лиц, направляемых для работы в комиссию, каждая сторона определяет самостоятельно. Рекомендуются каждой из сторон выдвигать в комиссию равное число ее членов.

Состав комиссии по ведению коллективных переговоров, согласованные сторонами порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, место проведения и периодичность заседаний комиссии оформляется приказом по Учреждению.

12.8. Представители сторон в составе комиссии по ведению коллективных переговоров на период их ведения:

- не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя, за исключением совершения проступка, за который в соответствии с ТК РФ предусмотрено увольнение с работы.

Комиссия работает на постоянной основе. Проведение заседаний комиссии осуществляют ее сопредседатели поочередно.

Каждая сторона вырабатывает предложения в проект коллективного договора.

12.9. Работа комиссии по ведению коллективных переговоров завершается составлением согласованного текста коллективного договора.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (см. стр.15-17)

Сторонам, участвующим в переговорах, предоставляется полная свобода в определении содержания и структуры коллективного договора.

ППО вправе разработать свой проект коллективного договора, который доводится до сведения работников с целью обсуждения его положений в структурных подразделениях организации.

По результатам обсуждений на рассмотрение комиссии по ведению коллективных переговоров выносятся замечания и дополнения, предложенные работниками.

Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанного ими проекта коллективного договора до каждого работника,

предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения собраний, консультаций, места для размещения стендов. Профсоюзная сторона до подписания коллективного договора вправе представлять его для профсоюзной экспертизы в Комитет Профсоюзов.

12.10. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. Положения коллективного договора, по которым стороны не пришли к согласию, включаются в протокол разногласий, дата составления которого является моментом начала коллективного трудового спора.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.11. Коллективные переговоры завершаются подписанием коллективного договора.

Стороны обязаны заключить коллективный договор на согласованных условиях в течение 3 месяцев с момента начала коллективных переговоров.

Коллективный договор подписывают:

- со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации;
- со стороны работодателя – руководитель Учреждения.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

12.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.13. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга в 3-х экземплярах.

Все экземпляры (оригиналы) должны быть пронумерованы, прошиты, подписаны и заверены подписями и печатями сторон коллективного договора.

Коллективный договор сопровождается:

- письмом руководителя Учреждения с просьбой о проведении уведомительной регистрации;
- перечнем сведений, представляемых работодателем при регистрации коллективного договора.

Для осуществления мониторинга социального партнерства один экземпляр коллективного договора представляется в Комитет Профсоюзов.

12.14. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

При наличии замечаний Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга оформляет их соответствующим актом и предлагает сторонам устранить допущенные нарушения. В случае, если Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга выявит условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, он сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

12.15. При проведении контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также Комитету по труду и занятости населения Санкт-Петербурга необходимую

для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Представители Работодателя, виновные в непредставлении необходимой информации при осуществлении контроля за его выполнением несут ответственность в соответствии со ст. 5.29. Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (КоАП).

Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств коллективного договора, подвергаются штрафу в размере, установленном ст. 5.31 КоАП. Привлечение к ответственности осуществляет государственная инспекция труда (ст. 23.12. КоАП).

12.16. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора проводятся переговоры и в договор вносятся изменения и дополнения.

12.17. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

От имени работодателя:
директор ООО «СУСО
«Дальневосточная Красная Звезда»



С.В. Долбунов /

2023 г.

От имени работников Учреждения:
председатель первичной профсоюзной
организации



О.Д. Матвеева /

2023 г.