

Частное учреждение дополнительного профессионального образования  
Ленинградской Федерации Профсоюзов

**Зональный учебно-методический центр  
профсоюзов Санкт-Петербурга (ЗУМЦ)**

Директор ЗУМЦ



\_\_\_\_\_ А. В. Симагин

Председатель ППО ЗУМЦ

\_\_\_\_\_ Л. Н. Кушнир

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Санкт-Петербург  
2016

## Коллективный договор

### ЧУДПО ЛФП - «Зональный учебно-методический центр профсоюзов Санкт-Петербурга (ЗУМЦ)»

на 2016 - 2018 годы.

#### 1. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора ЧУДО «Зональный учебно-методический центр профсоюзов Санкт-Петербурга» Симагина Александра Васильевича (далее – работодатель) и работники организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Кушнир Любовь Николаевна.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работником на основе согласования интересов сторон.

1.3. Предметом договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, охраны труда, социальных льгот и гарантий, предоставляемые работодателем.

1.4. В настоящем договоре воспроизводятся также основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, а также положения, подлежащие обязательному закреплению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством.

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

1.6. Работодатель признаёт выборный орган первичной профсоюзной организации полноправным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.8. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в соответствии с установленным законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ.

1.11. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

1.13. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

## **2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.**

2.1. Условия трудового договора определяются законами, иными нормативными актами и соглашением сторон. Типовая форма трудового договора принимается работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

2.2. Трудовой договор заключается на неопределённый срок и оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один

экземпляр под роспись передаётся работнику в день его заключения.

2.3. Работодатель обязан при приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника с настоящим коллективным договором, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами.

2.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Изменения условий трудового договора оформляется путём заключения дополнительных соглашений. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения работника по сравнению с базовыми условиями трудового договора.

2.6. Работодатель обязуется не позднее, чем за три месяца предоставлять в выборный профсоюзный орган проекты приказов о сокращении штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий и предлагаемые варианты трудоустройства.

2.7. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до трёх лет, одинокие женщины при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя кроме случаев полной ликвидации предприятия.

2.9. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов обеспечивается работникам с более высокой квалификацией, а также работникам предпенсионного возраста, работникам, проработавшим в организации свыше 10 лет и одиноким матерям, воспитывающим ребёнка в возрасте до 16 лет.

2.10. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

2.11. Работодатель обязуется в случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы и среднюю зарплату.

2.12. Работодатель не вправе привлекать работника к дисциплинарной ответственности в случае, если он не обеспечил работнику необходимые условия для исполнения трудовых обязанностей.

2.13. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон, режим работы и отдыха, применяемые к работнику поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к данному договору.

2.14. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и настоящего коллективного договора.

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

3.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения заработной платы.

3.3. Накануне выходных и праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

3.4. Стороны договорились, что работник может привлекаться к сверхурочным работам по основаниям производственной необходимости.

3.5. Стороны договорились, что работа в выходные дни возможна в случаях производственной необходимости и с согласия работника. Работа в выходные дни компенсируется двойной оплатой или предоставлением другого дня отдыха в ближайшие две недели по выбору работника.

3.6. Работа в период командировки по усмотрению работодателя может компенсироваться дополнительной оплатой. Все командировочные расходы оплачиваются работодателем.

3.7. Стороны исходят из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учётом пожелания

работников и выборного профсоюзного органа. Работодатель обязуется утверждать и доводить до сведения работников график отпусков не позднее 15 декабря текущего года.

3.8. Продолжительность основного ежегодного отпуска для всех категорий работников составляет не менее 28 календарных дней. Дополнительные отпуска устанавливаются работникам в соответствии с Положением об отпусках, которое является приложением к настоящему договору.

3.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

3.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.12. С согласия работодателя отпуск работника может быть перенесён на другой срок по письменному заявлению работника.

3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.14. Стороны договорились, что работнику могут предоставляться краткосрочные оплачиваемые отпуска в связи:

- с бракосочетанием работника - 3 дня;
- с бракосочетанием детей работника – 2 дня;
- с рождением внуков – 2 дня;
- со смертью близких родственников – 2 дня;
- переездом на новое место жительства – 2 дня;

3.15. С согласия работодателя работнику может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск. Продолжительность неоплачиваемого отпуска определяются работодателем с учётом пожеланий работника.

3.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется оказывать работодателю содействие в обеспечении соблюдения работниками требований режима труда и отдыха.

## 4. Оплата труда.

4.1. Стороны договорились проводить политику оплаты труда, ориентированную на увеличение реальной заработной платы и опережающую индексацию не менее чем на 10 % выше роста потребительских цен в среднемесечном исчислении.

4.2. Порядок оплаты труда регулируется Положением об оплате труда, которое является приложением к данному договору.

4.3. Стороны договорились, что Положение об оплате труда является конфиденциальным документом, предназначенным для внутреннего пользования.

4.4. Все возникающие вопросы в области оплаты труда решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путём переговоров и согласований с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Оплата труда производится на основе должностных окладов. Размеры должностных окладов устанавливаются работодателем и фиксируются в Штатном расписании.

4.6. Запрещается дискриминация в области оплаты труда по каким-либо основаниям.

4.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя должностные оклады, ежемесячные премии по итогам работы учебного центра (не более 50% от окладов), доплаты и надбавки (не более 50% от окладов) и премии за выполнение особо важных заданий (в абсолютных цифрах по усмотрению работодателя).

4.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с настоящим договором.

4.9. Заработная плата выплачивается два раза в месяц – 6 и 21 числа каждого месяца.

4.10. Если дата выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днём, то выплата заработной платы осуществляется раньше выходных или праздничных дней.

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

4.12. Выплата заработной платы осуществляется только в денежной форме.

## 5. Охрана труда и здоровья работников.

5.1. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берёт на себя работодатель.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

5.2.2. Осуществлять финансирование проведения мероприятий по улучшению условий охраны труда и здоровья работников, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работы и проведение специальной оценки условий труда.

5.2.3. Использовать возможности возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 года № 58 н.

5.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже одного раза в три года.

5.2.5. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов на рабочих местах.

5.2.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

5.2.7. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим и режим освещения в помещениях.

5.2.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

5.2.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.2.10. Создать на паритетной основе вместе с профсоюзной организацией комиссию по охране труда.

5.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приёма пищи работников.

5.4. Работодатель обязуется обеспечить совместно с профкомом проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах.

5.5. Работники обязуются:



5.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.5.3. Немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

5.3.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения ситуации, угрожающий его жизни и здоровью.

## **6. Социальные гарантии и льготы.**

6.1. Стороны пришли к соглашению, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20 – 22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при предоставлении оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым

законодательством.

6.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования и Пенсионный фонд.

6.3. Работодатель обязуется в установленные сроки предоставлять органам ПФ достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные ФЗ от 01. 04. 96 года № 27 – ФЗ « Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования.

6.4. Выборный профсоюзный орган имеет право контролировать достоверность сведений, передаваемых работодателем в ПФ по каждому застрахованному лицу.

6.5. Работодатель выплачивает к юбилейным датам работников пособие в размере одного оклада.

6.6. Работодатель организует ежегодное проведение одного Дня здоровья и совместно с профсоюзным комитетом выделяет средства на его проведение.

6.7. Стороны принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации.

6.8. Профсоюзный комитет принимает на себя обязательства обеспечения детей и внуков сотрудников билетами на новогодние праздники.

## **7. Гарантии профсоюзной деятельности.**

7.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

7.2. Работодатель предоставляет место для работы выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3. Работодатель обязуется при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.4. Соблюдать права профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 58 ТК РФ).

7.5. Не допускать ограничения социально-трудовых и иных прав работников в связи с его членством в профсоюзе.

7.6. Учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

7.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания к работникам, являющимся членом выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в

разрешении коллективного трудового спора (часть 2 ст. 405 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после их окончания (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, съездах, конференциях и иных плановых профсоюзных мероприятиях с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

7.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с социально-трудовым положением работников.

## **8. Заключительные положения.**

8.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года и действует со дня его подписания 16 января 2016 года по 16 января 2018 года.

8.2. Стороны договорились предоставлять необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за исполнением коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон.

8.4. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

8.5. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также вышестоящими профсоюзными органами.