



Представитель работодателя

[Handwritten signature]

Ректор Государственного
бюджетного учреждения
дополнительного
профессионального образования
Санкт-Петербургской академии
постдипломного педагогического
образования
С.В. Жодован

«29» декабря 2015г.



Представитель работников

[Handwritten signature]
ПРОФКОМ

Председатель первичной профсоюзной
организация СПб АППО
Территориальной организации
Санкт-Петербурга и Ленинградской
области профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

Т.И. Полякова

«29» декабря 2015г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЙ АКАДЕМИИ ПОСТДИПЛОМНОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ
НА 2016 - 2018 ГОДЫ**

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
«15» января 2016г.
рег. № 11474/16-КД

[Handwritten signature]

Санкт-Петербург
2015 год

Представитель работодателя

Ректор Государственного
бюджетного учреждения
дополнительного
профессионального образования
Санкт-Петербургской академии
постдипломного педагогического
образования
С.В. Жолован
«__» _____ 2015г.

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной
организация СПб АППО
Территориальной организации
Санкт-Петербурга и Ленинградской
области профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации
Т.И. Полякова
«__» _____ 2015г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЙ АКАДЕМИИ ПОСТДИПЛОМНОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ
НА 2016 - 2018 ГОДЫ**

**Санкт- Петербург
2015 год**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования (далее - СПб АППО).

1.2. Сторонами коллективного договора являются Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования, в лице ректора Жолована Степана Васильевича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем СПб АППО, и работники Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации СПб АППО Территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации Поляковой Татьяны Ивановны, именуемый в дальнейшем Профсоюз.

1.3. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в СПб АППО.

1.4. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления СПб АППО и максимального социального и материального благополучия работников.

1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития СПб АППО и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.6. Профсоюз и работники СПб АППО признают право СПб АППО осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.7. СПб АППО признает Профсоюз полномочным представителем всех работников СПб АППО при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.9. Профсоюз представляет ректору СПб АППО правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении коллективного договора.

II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. СПб АППО:

2.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- должностными инструкциями;

- Уставом СПб АППО;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников СПб АППО;

- Кодексом этики служебного поведения работников СПб АППО.

2.1.3. После подписания трудового договора знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами СПб АППО, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.4. Производит записи в трудовые книжки работников в соответствии с требованиями:

- Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития РФ № 69 от 10 октября 2003 года;

- Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225.

2.1.5. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

2.1.6. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.

2.1.7. Изменение существенных условий труда производит в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

2.1.8. Испытание при приеме на работу (согласно статьи 70 Трудового кодекса РФ) не устанавливает для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.9. Возмещает расходы, связанные со служебной командировкой, в следующих размерах:

- расходы по проезду – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами;
- расходы по найму жилого помещения – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами;
- дополнительные расходы (суточные) – в размере, определяемом нормативными правовыми актами органов государственной власти Санкт-Петербурга.

2.1.10. Дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением:

- предоставление дополнительных оплачиваемых и неоплачиваемых дней для учебы в соответствии с нормами трудового законодательства РФ;
- установление для учащихся гибкого графика работы.

2.1.11. Выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного заработка при расторжении трудового договора в случаях:

- при отказе работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) либо ее реорганизацией;
- признания работника полностью неспособным к продолжению трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

2.1.12. Устанавливает дополнительные виды поощрений работников - награждение медалью «Звезда Даринского».

2.2. Профсоюз:

2.2.1. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.2.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.2.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников.

2.2.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

2.2.6. Устанавливает для членов Профсоюза дополнительные виды материальных выплат, исходя из имеющихся средств профбюджета: выдача денежного пособия к отпуску, лечебно-оздоровительные программы и процедуры, юбилейные даты, праздничные мероприятия, материальная помощь и др.

2.2.7. Устанавливает для членов Профсоюза дополнительные виды поощрений:

- награждение юбилейной медалью ЦС Общероссийского Профсоюза образования в честь 110-летия со дня образования Профсоюзов России «25 лет Общероссийскому Профсоюзу образования»;
- медалью и грамотами территориального комитета Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации «За верность Профсоюзу».

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

3.1. СПб АППО:

3.1.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.1.2. Содействует повышению профессиональной квалификации работников СПб АППО и их переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.1.3. Проводит регулярно аттестацию рабочих мест.

3.1.4. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников председателя первичной профсоюзной организации.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются СПб АППО предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

3.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов оказания услуг, ухудшения финансово-экономического положения СПб АППО.

3.4. СПб АППО заблаговременно, не менее чем за два месяца, представляет Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.5. Сокращение численности или штата работников проводится СПб АППО тогда, когда исчерпаны все возможные меры для его недопущения, а именно:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей.

Указанные мероприятия осуществлять с согласия Профсоюза.

3.6. При сокращении численности или штата работников СПб АППО принимает на себя обязательство не осуществлять увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, СПб АППО устанавливает и учитывает преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до установления в общем порядке страховой пенсии по старости);
- лиц, проработавших на предприятии свыше 10 лет;
- одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 16-летнего возраста;
- работников, получивших производственную травму, профзаболевание в СПб АППО;
- бывших воспитанников детских домов в возрасте до 30 лет;
- лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

3.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата СПб АППО уведомляет работников персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пп. 1, 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, СПб АППО предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер, а также лиц, перечисленных в пункте 3.7, не допускается.

3.9. Высвобождаемому работнику СПб АППО предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

3.10. При расширении производства СПб АППО обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

3.11. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров СПб АППО обязуется:

- укреплять учебно-материальную базу для профессионального обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-наглядными пособиями;

- создать условия для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности;

- содействовать работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию;

- предоставлять педагогическим работникам возможность для реализации своего права на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- предоставлять работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных организациях, возможность работать по гибким (скользящим) графикам работы.

3.12. Профсоюз:

3.12.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками СПб АППО.

3.12.2. Принимает участие в работе комиссий: по аттестации педагогических работников СПб АППО, тарификационной, аттестации рабочих мест, охраны труда, по урегулированию споров и т.д.

3.12.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

3.12.4. Сохраняет высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществляет содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывает посильную материальную помощь.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. СПб АППО:

4.1.1. Устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 1 февраля каждого года. Установленная нагрузка фиксируется в индивидуальных планах работы преподавателей.

4.1.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия работника в форме заявления.

4.1.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

4.1.4. Производит выплату заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца выплачивается 30 числа каждого месяца;

- заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 15 числа каждого месяца, следующего за оплачиваемым.

4.1.5. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза.

4.1.6. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.1.7. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза.

4.1.8. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.1.9. Производит дополнительную оплату работникам при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

4.1.10. Производит доплаты работникам СПб АППО в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников СПб АППО с учетом мнения Профсоюза.

4.1.11. Предупреждает работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

4.1.12. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае карантина, аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.

4.1.13. Производит оплату в двойном размере либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни.

4.1.14. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, обязано выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном статьей 236 Трудового кодекса РФ.

4.1.15. Возмещает расходы, связанные со служебной командировкой, в размерах определенных пунктом 2.1.9 настоящего коллективного договора.

4.1.16. Выдвигает кандидатуры работников совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

4.1.17. Устанавливает неполную рабочую неделю (с 1 дополнительным днем отдыха, оплачиваемым в размере 100 % за счет средств СПб АППО) работнику для осуществления ухода за ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет.

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий СПб АППО.

4.2.2. В соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;

- своевременной выплатой заработной платы;

- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;

- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда.

4.2.3. Принимает участие в разработке Положения о доплатах и надбавках, Положения о материальном стимулировании работников, распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. СПб АППО:

5.1.1. Устанавливает режим работы СПб АППО с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом СПб АППО.

5.1.2. В случаях необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет) за работником на начало учебного года, издает об этом приказ.

5.1.3. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

5.1.4. Признает выполнение работ по распоряжению работодателя вне места работы, указанного в трудовом договоре, служебной командировкой.

5.1.5. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись.

5.1.6. Предоставляет длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.1.7. Предоставляет отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для работника время, следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет

5.1.8. Определяет перечень должностей работников, которым может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня. Указанным в перечне работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х дней.

5.1.9. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению работников, совмещающих работу с обучением.

5.1.10. Устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работника – 3 календарных дня;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;

- для проводов детей в армию - 1 календарный день;

- при праздновании юбилейных дат со дня рождения - 1 календарный день;

- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 календарных дня;

- для ликвидации аварии в доме – 1 календарный день;

- в связи с переездом работника на новое место жительства – 3 календарных дня.

5.1.11. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:

- родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;

- женщинам, имеющим детей до 14 лет;

- женам военнослужащих срочной службы;

- работникам, совмещающим работу с обучением.

5.1.12. Не допускает предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе администрации, а также без указания работником уважительных причин в заявлении.

5.1.13. Не допускает ситуации, при которой отпуск без сохранения заработной платы будет превышать 60 календарных дней в году.

5.1.14. Предоставляет педагогическому работнику педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по уходу за ребенком в объеме, который был установлен до ухода в отпуск.

5.1.15. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

5.1.16. Супругам, родителям и детям, работающим в СПб АППО, предоставляет право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период.

5.2.2. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

5.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. СПб АППО:

6.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

6.1.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в СПб АППО.

6.1.3. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.

6.1.4. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда.

6.1.5. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.

6.1.6. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

6.1.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в СПб АППО.

6.1.8. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка.

6.1.9. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности.

6.1.10. Дважды в год проводит инструктаж по охране труда и обучение работников.

6.1.11. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет работодателя. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время.

6.1.12. Компенсирует работнику материальные расходы, связанные с оформлением медицинской книжки.

6.1.13. Оказывает содействие членам комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.

6.1.14. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченного по охране труда Профсоюза, а именно: освобождение от основной работы на время исполнения ими своих обязанностей, прохождения обучения.

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

6.2.2. Принимает участие в работе комиссии по принятию СПб АППО к новому учебному году и зиме.

6.2.3. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.2.4. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.2.5. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ПРОБЛЕМ РАБОТНИКОВ

7.1. СПб АППО:

7.1.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных.

7.1.2. Заключает договор обязательного социального страхования.

7.1.3. Организует оздоровительную работу для работников.

7.1.4. Создает условия по обеспечению работников горячим питанием.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Получает и заслушивает информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.

7.2.2. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий).

7.2.3. Создает с письменного согласия работников банк данных о малообеспеченных работниках, включая инвалидов, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.2.4. Проводит работу по организации отдыха работников.

7.2.5. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.2.6. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

7.2.7. Обеспечивает детей и внуков членов Профсоюза новогодними подарками и билетами на новогодние представления.

VIII. УСЛОВИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

8.1. СПб АППО:

8.1.1. При устройстве на работу заключает с инвалидом дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее длительность рабочего времени.

8.1.1. Предоставляет инвалидам ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (согласно статье 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

8.1.2. На основании письменного заявления предоставляет работнику-инвалиду отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса РФ).

8.1.3. Устанавливает для инвалидов I и II групп сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (согласно статье 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Рабочий день инвалида должен длиться не более времени, указанного в индивидуальной программе реабилитации (ИПР).

8.1.4. Привлекает инвалида к работам сверх установленного времени, прописанного в ИПР, в дни праздников, в выходные дни с личного согласия работника, оформленного письменно.

8.1.5. В случаях, когда работник-инвалид нуждается в переводе на другой нижеоплачиваемый вид работ в связи с медицинскими показаниями, переводит его и в течение одного месяца после перевода сохраняет ему прежний заработок.

8.1.6. В соответствии с частью 3 статьи 73 Трудового кодекса РФ, если по медицинским показаниям работник-инвалид, нуждающийся во временном переводе на другой вид работ сроком более 4 месяцев или постоянном переводе, отказывается от перевода, то согласно пункту 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ он подлежит увольнению. Также увольнению подлежат те инвалиды, которые согласно медицинским показаниям больше не являются способными к трудовой деятельности.

8.1.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом по его письменному заявлению предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

8.1.8. Для родителей, воспитывающих детей - инвалидов, устанавливает ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 Трудового кодекса РФ). Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно. Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.1.9. При заключении трудового договора по просьбе работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ему может быть установлен неполный рабочий день или

неполная рабочая неделя (ст. 93, 264 Трудового кодекса РФ). В этом случае может быть сокращено:

- количество рабочих часов (установлен неполный рабочий день);
- количество рабочих дней в неделю (установлена неполная рабочая неделя);
- количество часов в день и рабочих дней в неделю (сочетание режимов неполного рабочего времени).

Если продолжительность рабочего дня работника превышает 4 часа, ему предоставляется перерыв для отдыха и питания.

8.2. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для сотрудников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Неполное рабочее время может быть установлено работнику, воспитывающему ребенка-инвалида, когда трудовой договор с ним уже заключен. В этом случае работник должен написать заявление и указать в нем необходимый график работы. После рассмотрения заявления с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору и издается соответствующий приказ.

Направление в служебные командировки, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только с письменного согласия работника, имеющего ребенка-инвалида (ст. 259 Трудового кодекса РФ). При этом работник должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от данного вида работы.

Расторжение трудового договора (ст. 261 Трудового кодекса РФ) с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанного ребенка без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Получает и заслушивает информацию Ректора по условиям труда инвалидов.

8.3.2. Изучает социально-бытовые условия работников - инвалидов, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении социальных вопросов (питание, выплаты пособий).

8.3.3. Проводит работу по организации отдыха работников - инвалидов.

8.3.4. Оказывает материальную помощь работникам - инвалидам (членам Профсоюза) из средств профсоюзного бюджета.

8.3.5. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам работникам - инвалидам (членам Профсоюза) безвозмездно.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. СПб АППО:

9.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности Профсоюза в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.2. Учитывает мотивированное мнение Профсоюза при:

- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении Положения об оплате труда и материального стимулирования работников СПб АППО;
- утверждении Положения о материальном стимулировании (премировании);
- утверждении должностных инструкции работников;
- утверждении графика отпусков работников;

- разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и трудовые права работников.

9.1.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в СПб АППО, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

9.1.4. Предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.1.5. Сохраняет ежемесячно безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза на основании их письменных заявлений, бесплатно.

9.1.6. Предоставляет свободное время и сохраняет среднюю заработную плату председателю Профсоюза и членам Профсоюза при выполнении ими общественных обязанностей.

9.1.7. Для работы Профсоюза предоставляет бесплатное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает его охрану, уборку, ремонт, а также связь (телефон и факс), ксерокс и электронную почту.

9.1.8. Председателю Профсоюза и неосвобожденным членам Профсоюза (профсоюзного комитета), имеющим ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней в удобное для них время.

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе СПб АППО, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

9.2.2. Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях через сайт СПб АППО, стенд «Профком», экраны спинетиксов и др.

Х. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2016.

10.2. Срок действия коллективного договора – до 31.12.2018.

10.3. Продление срока действия коллективного договора возможно по решению сторон на срок не более трех лет. Продление срока действия коллективного договора оформляется путем подписания дополнительного соглашения к настоящему договору.

10.4. О нежелании продлевать действие настоящего коллективного договора сторона обязана уведомить другую сторону не позднее чем за один месяц до окончания срока действия договора.

10.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

10.6. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном Трудовым кодексом РФ.

10.7. В случае реорганизации СПб АППО, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока предусмотренного действующим законодательством.

10.8. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном Трудовым кодексом

РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.9. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников СПб АППО.

10.10. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

10.12. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников СПб АППО не реже одного раза в год.

10.13. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится у администрации СПб АППО, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Комитет по труду и занятости населения при регистрации коллективного договора.