

УТВЕРЖДЕН

ОБЩИМ СОБРАНИЕМ
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
РАБОТНИКОВ
СПб ГБУ СО «ДДИ №1»

"22" 07 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
СТАЦИОНАРНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ И ИНВАЛИДОВ С ДЕТСТВА
С НАРУШЕНИЯМИ УМСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ №1»**

**Санкт-Петербург
2024**

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга	
"29" 07	2024 г.
рег. №	16680/24-КД
Подпись	Лус

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения Работников и Работодателя.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Администрация Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для детей – инвалидов и инвалидов с детства с нарушениями умственного развития №1» (СПб ГБУСО "ДДИ №1") (далее Учреждение), именуемое в дальнейшем «РАБОТОДАТЕЛЬ» в лице директора Асикритова Валерия Николаевича, представляющего интересы Учреждения, и работники Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для детей – инвалидов и инвалидов с детства с нарушениями умственного развития №1» (СПб ГБУСО "ДДИ №1"), именуемые далее «РАБОТНИКАМИ», представленные в лице председателя Профсоюзного комитета СПб ГБУСО "ДДИ №1" (далее Профкома) Ратниковой Виктории Викторовны и Председателя трудового коллектива СПб ГБУСО "ДДИ №1" Кайкиной Людмилы Ивановны.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения в области социально-трудовых отношений.

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех Работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, правовыми актами Санкт-Петербурга, штатным расписанием и тарификационным списком Учреждения.

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен 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 обязуются исполнять условия настоящего договора.

1.7. Стороны договорились:

1.7.1. **Предоставлять** друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров и обеспечения контроля за выполнением настоящего Коллективного договора.

1.7.2. **При решении** возникающих социально-экономических проблем совместно разрабатывать и направлять в соответствующие органы государственного управления предложения по вопросам защиты прав и интересов Работников Учреждения.

1.7.3. **Взаимодействовать** при разработке на региональном уровне соответствующих нормативных актов, устанавливающих порядок и условия регулирования социально-трудовых отношений, а также рекомендаций по применению актов в сфере труда.

1.7.4. Принимать меры по предотвращению конфликтных ситуаций в коллективах, совместно рассматривать возникшие коллективные трудовые споры.

1.7.5. В целях повышения квалификации и профессионального роста работников принимать участие в организации и проведении смотров-конкурсов профессионального мастерства.

1.7.6. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в Учреждении.

1.8. При принятии решений, влекущих за собой сокращении численности и/или штата Работников Учреждения, Работодатель проводит консультации с выборным органом Профкома Учреждения и учитывает его мнение в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ).

1.9. Профком Учреждения обязуется содействовать эффективной работе Учреждения.

1.10. Законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты Санкт-Петербурга, регулирующие трудовые отношения, принятые в период действия настоящего коллективного договора и изменяющие положения Работников, доводятся до их сведения.

1.11. **Стороны обязуются** выполнять обязательства Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга, заключенного на 2023-2025 годы в части, относящейся к их компетенции.

1.12. **Проекты** нормативных правовых актов Учреждения, разработанные самим Учреждением, касающиеся регулирования социально-трудовых отношений (далее - Проекты) в Учреждении, разрабатываются с учетом мнения Профкома.

1.13. **При реализации** норм настоящего Коллективного договора Профком Учреждения представляет интересы Работников - членов профсоюза и Работников, не являющихся членами Профкома, уполномочивших выборный профсоюзный Комитет на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.14. **Работодатель** обязуется по требованию Профкома Учреждения приостанавливать исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

1.15. **В случае** выявления нарушений Профком Учреждения направляет соответствующее требование об их устранении в адрес руководителя Учреждения. В течение 3-х рабочих дней стороны проводят консультации в целях урегулирования имеющихся разногласий. В случае не достижения договоренностей применяются механизмы, предусмотренные законодательством для разрешения коллективных трудовых споров.

1.16. **Стороны** обязуются за три месяца до истечения срока действия настоящего Коллективного договора вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период и подписать его до 30 июня 2026 года.

1.17. **Для ведения** коллективных переговоров по подготовке и заключению настоящего Коллективного договора, осуществлению контроля за его выполнением, стороны сформировали двухстороннюю комиссию.

1.18. Коллективный договор заключен на 3 года со дня подписания его сторонами.

1.19. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, однако члены профсоюза Работников Учреждения имеют в лице Профсоюзного Комитета обязательную защиту в случае нарушения их трудовых прав, а также право на преимущественное представление им социально-бытовых льгот из средств профсоюзного бюджета.

1.20. При реорганизации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации.

При смене собственника имущества Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене форм собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.21. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

1.22. Стороны присоединяются к Региональному соглашению между Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в государственных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, на 2023-2025 годы (рег. № 373/23-С от 08.08.2023) и обязуются выполнять все его требования.

1.23. Если в течение срока действия настоящего коллективного договора будет заключено новое региональное соглашение, то стороны обязуются выполнять все его требования. В случае противоречия отдельных условий коллективного договора и нового регионального соглашения действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам Работников.

1.24. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.25. Работодатель обязуется в течение 14 дней довести содержание коллективного договора до Работников Учреждения.

Текст коллективного договора размещается на стендах для информации и сайте Учреждения.

1.26. При условии выполнения настоящего коллективного договора Профком воздерживается от организации и поддержки в Учреждении забастовок.

1.27. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение Работников, являются недействительными.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Правовое регулирование трудовых отношений в Учреждении осуществляется с учетом основных принципов, установленных в ст.2 Трудового кодекса РФ.

2.1.1. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный (определенный) срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

2.1.2. **При заключении** (изменении, расторжении и прекращении) трудового договора стороны учитывают трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а так же положения настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов Учреждения.

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

2.1.3. При приеме на работу в Учреждение работников с ними заключается трудовой договор «эффективный контракт», содержащий конкретизацию трудовых функций (показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовыми отношениями.

2.3. На основании статьи 372 ТК РФ Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган Профкома Учреждения, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения документа направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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

2.4.1. Для отдельных категорий работников (заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер, его заместитель) срок испытания может устанавливаться до 6-ти месяцев.

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

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

2.5.1. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная законодательством.

2.6. В соответствии с действующим законодательством Работодатель обеспечивает обработку персональных данных работников.

2.6.1. В этих целях знакомят работников под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также информируют об их правах и обязанностях.

2.6.2. Ответственность за порядок хранения и использования персональных данных работников несет Работодатель.

2.7. Работодатель обязуется предоставлять работникам (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за соответствующий период работы способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу его электронной почты:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.8. Мероприятия, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или изменения условий труда работников, осуществляются Работодателями после предварительного уведомления в сроки, установленные законодательством, выборного органа Профкома Учреждения.

При принятии решений, влекущих за собой сокращение численности и(или) штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с указанными работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, Работодатель проводит консультации с выборным органом Профкома Учреждения и учитывает его мнение в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.9. В период действия настоящего коллективного договора Работодатель при участии Профкома проводит политику занятости, направленную на:

- улучшение условий труда и повышение эффективности производственной деятельности;
- повышение квалификационного уровня работников;
- использование механизмов регулирования занятости с учетом особенностей деятельности Учреждения;
- развитие и сохранение кадрового потенциала;
- содействию занятости высвобождаемых Работников.

2.10. При направлении Работника с отрывом от работы на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации ее оплата осуществляется за счет средств Работодателя.

2.11. В целях закрепления молодых специалистов Работодатель оказывает им поддержку в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Учреждении, и закрепленных в коллективном договоре, а также локальных нормативных актах, включая:

- организацию системы наставничества;
- содействие участию молодых специалистов в научно-практических мероприятиях и творческих конкурсах. Проводимых в Учреждении.

2.12. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа Профкома Учреждения.

При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включаются представитель выборного органа Профкома Учреждения.

2.13. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства Работодатель предоставляет в течение 2-х месячного предупредительного периода до 4 часов рабочего времени в месяц с сохранением среднего заработка.

2.14. При принятии решения о массовом высвобождении Работников, Работодатель обязуется в письменной форме сообщать об этом выборному органу Профкома Учреждения не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

2.15. В случае планирования проведения в Учреждении мероприятий, направленных на изменение условий трудовых договоров большинства работников, стороны коллективного договора проводят взаимные консультации (переговоры) в целях обеспечения гарантий трудовых прав работников.

Для целей настоящего пункта под большинством работников понимается более 30% работников, работающих по одной должности (профессии, специальности).

2.16. Работникам гарантируются:

- **применение систем нормирования труда**, определенных Работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации Учреждения;
- **создание кадрового резерва** на замещение вакантных должностей в Учреждении, проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств.

3. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением по организации оплаты и стимулированию труда работников СПб ГБУСО "ДДИ № 1" Учреждения, разработанного Работодателем совместно с профсоюзным комитетом Учреждения на основе Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - Закон Санкт-Петербурга № 531-74), постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга» (далее – Постановление № 1679) с учетом разработанных Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга документов методического характера.

3.2. Минимальный размер оплаты труда в Учреждении устанавливается в соответствии с действующим Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге».

3.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих Учреждения осуществляется на основе Схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга согласно приложению 1 к Постановлению № 1679.

Оплата труда рабочих Учреждения осуществляется в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга № 531-74 и приложением 4 к Постановлению № 1679.

3.4. Размер базовой единицы, принимаемый для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

3.5. В целях установления конкретных размеров должностных окладов и тарифных ставок (окладов) Работникам, приказом по Учреждению создается постоянная тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.6. Стороны в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг ситуации по достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников к средней заработной плате в реальной секторе экономики Санкт-Петербурга.

3.7. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Учреждения устанавливаются Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в "Положении по организации оплаты и стимулированию труда работников СПб ГБУСО "ДДИ № 1" в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников, установленными Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре («эффективном контракте») работника.

3.8. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата, начисленная работникам, выплачивается не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на счет банковской карты Работника. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 25-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10-го числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном законодательством.

3.9. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

3.9.1. При нарушении установленного срока соответственно заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель несет материальную ответственность в порядке и размерах, предусмотренных статьей 236 ТК РФ.

3.10. При выполнении Работником работы в условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненной работы.

3.11. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временного отсутствующего Работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работникам производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом РФ с учетом Постановления Конституционного суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам Учреждения за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

3.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.13. Оплата труда работников в ночное время осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ. За каждый час работы в ночное время Работникам производится доплата в размере 50% стоимости часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада рассчитанного за час работы. Доплата производится на основании табеля учета рабочего времени, приказов по Учреждению и графиков выхода на работу.

При этом стоимость часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы, определяется исходя из среднемесячного фонда рабочего времени соответствующего календарного года.

Величина среднемесячного фонда рабочего времени определяется как частное от деления нормы рабочих часов на календарный год на 12.

Величина среднемесячного фонда рабочего времени на календарный год устанавливается в локальном нормативном акте и ежегодно корректируется исходя из нормы рабочих часов за соответствующий календарный год.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.14. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, применяются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.15. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

3.16. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.17. Работодатель при выплате заработной платы в письменной форме извещает каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний из нее, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещением в письменной форме является листок расчета заработной платы. Выдача листков расчета заработной платы производится бухгалтерией в любой рабочий день, начиная со дня выплаты заработной платы.

3.18. При определении тарифной ставки (оклада) рабочему, занятому в оптимальных и (или) допустимых условиях труда, выявленных по результатам специальной оценки условий труда, Работодатель применяет часть коэффициента специфики - коэффициент типа Учреждения.

3.19. Работник вправе указать банк для зачисления заработной платы, как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора.

Заключение работодателем с банком договоров на предоставление банковских услуг, в том числе услуг по выплате заработной платы (зарплатный проект), не может служить основанием для ограничения права работника, предусмотренного частью третьей статьи 136 ТК РФ.

При заключении работодателем договора о предоставлении банком услуг в рамках зарплатного проекта неправомерно включение в него положений, которые могут ограничить право работника на последующий выбор другой кредитной организации, вытекающие в том числе из прав работодателя по указанному договору.

3.20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ устанавливаются размеры компенсаций (повышенная оплата труда, сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в порядке, предусмотренном статьей 190 Трудового кодекса РФ.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников в Учреждении установлена 40 часов в неделю.

4.3. Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.4. Для медицинских Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских Работников определяется Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских Работников, занятых в учреждении, закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.5. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических Работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

4.7. При установлении должностного оклада (ставки заработной платы) Работнику учреждения, занимающего должность воспитателя, составляет 25 часов в неделю в соответствии с учетом Регионального соглашения между Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной

организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в государственных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, на 2023-2025 годы (рег. № 373/23-С от 08.02.2023) (далее – Соглашение).

4.8. Трудовым договором или дополнительным соглашением к нему может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течении срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

При временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

4.8.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к нему, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работодателем и работником электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

4.8.2. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации.

4.8.3. Локальным нормативным актом, принятым с учетом выборного органа Профкома Учреждения, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьями 312.9 ТК РФ для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

4.8.4. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

4.9. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа Профкома Учреждения.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

4.10. На основании Соглашения и настоящего Коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или

опасным условиям труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно установленной денежной компенсации в порядке, предусмотренной Коллективным договором.

4.11. На основании Соглашения, а также при наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой-третьей статьи 92 ТК РФ:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

4.12. В Учреждении могут устанавливаться следующие виды рабочей недели:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя;
- иные режимы рабочего времени.

Работодатель вправе применять любой режим рабочего времени, предусмотренный трудовым кодексом РФ.

Любой используемый в Учреждении режим рабочего времени должен включать составные части, определенные Трудовым кодексом РФ.

4.13. Для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в учреждении, режим рабочего времени и времени отдыха включается в содержание трудового договора Работника.

4.14. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении, в том числе для педагогических Работников, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа Профсоюза, включающими в себя особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

4.15. Время предоставления перерывов для отдыха и питания, конкретная его продолжительность, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между Работником и Работодателем в порядке, предусмотренном статьей 108 ТК РФ.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает для Работников возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованных помещениях.

4.16. В Учреждении введен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - месяц.

Суммированный учет рабочего времени в Учреждении введен для Работников, работающих в режиме рабочего времени «рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику».

Суммированный учет рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Графики выходов на работу утверждаются Работодателем и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за 30 дней до введения их в действие.

При суммированном учете рабочего времени превышение нормального количества рабочих часов в учетном периоде по инициативе Работодателя является сверхурочными работами и оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.17. На режимы работы, предусматривающие работу по графику в праздничные дни, постановление Правительства Российской Федерации «О переносе выходных дней» не распространяется.

4.18. В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов.

При этом локальным актом Учреждения устанавливаются: перечень неотложных производственных вопросов; порядок привлечения Работников к дежурству; размер и условия оплаты труда Работников, осуществляющих дежурство; список Работников, привлекаемых к дежурству, сформированный с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

4.19. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.20. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска Работников составляет 28 календарных дней, если большая продолжительность отпуска не предусмотрена трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.21. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.22. Отдельным категориям медицинских Работников предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность которого установлена постановлением правительства российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям Работников установлена Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.23. При определении количества календарных дней при предоставлении Работнику дополнительного отпуска за работу во вредных условиях количество календарных дней дополнительного отпуска округляется до целых чисел в пользу работника.

4.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала под подпись. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Отпуск работнику предоставляется на основании его личного заявления, согласно графика отпусков.

4.25. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или удобное для них время пользуются следующие Работники:

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида до восемнадцати лет;
- Работник, имеющий трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет);
- иные лица, претендующие на преимущественное право при предоставлении отпуска, установленного законодательством РФ.

Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе использовать соответствующее количество дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Перечень уважительных причин для целей предоставления отпуска без сохранения заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.27. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.28. В соответствии со статьей 263 ТК РФ до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи и иным родственником, являющимися инвалидами 1 группы до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.29. Работник, который является родителем, опекуном или попечителем ребенка-инвалида, имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых дня в календарном месяце (далее – дополнительные выходные). При наличии у работника более одного ребенка-инвалида количество дополнительных дней выходных дней, предоставляемых в календарном месяце или году, не увеличивается.

4.29.1. Работник может использовать до четырех дней каждый месяц или накопить и взять однократно не более 24 дней в календарном году по графику, согласованному с Работодателем. Работник также может разделить дополнительные выходные дни с другим родителем, опекуном или попечителем ребенка-инвалида.

4.30. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы (статья 351.7 ТК РФ). В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы и должность. В этот период Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время отсутствующего работника по указанному месту работы и должности.

4.30.1. Работник, имеющий право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ, вправе подать письменное заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск может быть использован как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска.

4.30.2. В случае, если в период составления графика отпусков на предстоящий год трудовой договор с работником приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, Работодатель вправе определить даты отпуска самостоятельно. При этом даты отпуска будут изменены по заявлению работника.

4.31. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. В целях соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики деятельности в Учреждении разработана система управления охраной труда, обеспечивающая 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 № 776н. Систематически реализуются мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижения уровня профессиональных рисков или недопущение повышения их уровня, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий. Так же предусматриваются меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1 Исполнять государственные нормативные требования охраны труда при осуществлении им любого вида деятельности.

5.2.2 В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их исполнением вводить в штатное расписание Учреждения, штатная численность которого превышает 50 человек, должность специалиста по охране труда.

5.2.3 Создать в Учреждениях комиссии по охране труда, для организации совместных действий Работодателей и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информированию работников о результатах указанных проверок.

5.2.4 Обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда и Комиссий.

5.2.5 Обеспечивать уполномоченных лиц и членов Комиссии правилами, инструкциями и иными нормативными и справочными материалами по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами Учреждения.

5.2.6 Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников Учреждений в случаях и порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.7 Осуществлять обучение по охране труда и проверку знаний требований по охране труда работников Учреждений в соответствии с Порядком, установленным федеральными органами исполнительной власти.

5.2.8 Проводить в Учреждениях специальную оценку условий труда, с периодичностью, предусмотренной Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.2.9 Доводить до работников под роспись график проведения работ по СОУТ не позднее, чем за семь календарных дней после его утверждения.

5.2.10 Включать в состав Комиссии, созданной Работодателями в установленном порядке для организации и проведения СОУТ, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.11 Обеспечивать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытовое обслуживание работников Учреждения.

5.2.12 Осуществлять 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, прошедших обязательную сертификацию, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с нормами и правилами, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим нормативно-правовое регулирование в сфере труда.

5.2.13 За счет средств Работодателей, в соответствии с установленными нормами, обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты. Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются Работодателями на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов СОУТ, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а так же с учетом фактического расхода.

5.2.14 Производить бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с установленными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации нормами, условиями и Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется их употребление. Размер компенсационной выплаты порядок ее индексации: для расчета выплаты в текущем году, используется средняя розничная цена на молоко и молочную продукцию в Санкт - Петербурге по состоянию на 31 декабря прошлого года (по данным Петростата) для осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 291н от 12 мая 2022 года). Применяется стоимость «Молоко питьевое цельное пастеризованное 2,5 – 3,2% жирности, л». В течение года индексация не проводится.

5.2.15 Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать их о принятых мерах.

5.2.16 Выполнять иные обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.17 Обеспечивать работников аптечками для оказания первой помощи в соответствии с приказом Министерством здравоохранения РФ от 15.12.2020 № 1331 Н.

5.2.18 Создавать условия работникам для приема горячего питания в столовых, буфетах или оборудованных комнатах.

5.2.19 Осуществлять меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

5.2.20 Обеспечивать условия труда работников на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда и санитарных норм в части соблюдения определенных температурных режимов (СанПин 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»), принимать соответствующие меры к устранению несоответствия температурных режимов на рабочем месте указанных нормативом, а также при необходимости вводить изменения в установленные режимы труда с сохранением заработной платы.

5.2.21 Обеспечивать соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда.

5.2.22 Осуществлять информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о представленных им гарантиях, полагающихся компенсациях.

5.3 В случае нарушений со стороны Работодателей 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.

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

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

5.6 Работодатель на основании результатов СОУТ обеспечивают реализацию права работников на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (с изменениями на 29 мая 1991 года), утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7 При выявлении вредных условий труда на рабочем месте работникам предоставляются:

- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если условия труда на рабочих местах по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней,

если условия труда на рабочих местах по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;

- повышенная оплата труда - путем установления коэффициента условий труда в составе коэффициента специфики, применяемого для расчета должностного оклада работника и (или) установления повышения оплаты труда в порядке, предусмотренном ст. 147 ТК РФ.

5.8 СОУТ рабочих мест работников, оказывающих социально-бытовые, медицинские, социально-медицинские услуги лицам, имеющим заболевания вирусом иммунодефицита (ВИЧ-инфекцию), больным туберкулезом, а также психически больным, проводится с учетом этих особенностей, в обязательном присутствии работника или представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9 Установить, что профессиональная деятельность социальных работников государственных учреждений социального обслуживания Санкт-Петербурга по предоставлению социальных услуг (в соответствии со ст. 5 Закона Санкт-Петербурга от 24.12.2014 № 717-135 «О социальном обслуживании населения в Санкт-Петербурге») лицам, больным туберкулезом, имеющим заболевания вирусом иммунодефицита (ВИЧ-инфекцию), а также психически больным является работой во вредных и опасных условиях труда, независимо от результатов специальной оценки рабочих мест по условиям труда, что учитывается при проведении СОУТ.

5.10 Работодатели обеспечивают 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 производстве и профессиональных заболеваний. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работодатель осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

5.11 Для расследования несчастного случая Работодатели незамедлительно образуют комиссию по расследованию несчастного случая на производстве. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.12 Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга содействует Работодателям в разработке правил и инструкций по охране труда путем обращения (по просьбе Учреждения) в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

5.13 Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективным договором.

5.14 Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга совместно с Межрегиональной организацией Профсоюза организует мониторинг состояния условий и охраны труда у Работодателей.

6. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется применять систему нормирования труда,

разработанную и утвержденную в Учреждении.

6.2. Работодатель обязуется создать постоянно действующую комиссию по нормированию труда в Учреждении.

6.3. Каждый Работник Учреждения обязуется исполнять установленные нормы труда для своей должности.

6.4. Комиссия ежегодно проводит анализ действующих норм труда и составляет аналитический отчет о выполнении каждым Работником норм труда применяемых в Учреждении.

6.5. Работодатель обязуется производить введение, замену и пересмотр норм труда (выработки, времени, обслуживания, численности и др.) с учетом достигнутого уровня техники, технологии, организации труда на основе локальных нормативных актов Работодателя, принятых с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

6.6. Работодатель в праве привлечь стороннюю организацию для разработки и пересмотра действующих норм труда в соответствие с действующим законодательством.

6.7. Пересмотр норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения. Пересмотр осуществляется через каждые 5 лет с даты утверждения.

6.8. Извещать Работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца до их введения.

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. Стороны установили, что одним из направлений совместной деятельности являются мероприятия, направленные на закрепление в Учреждении молодых Работников, содействие их квалификации, профессиональному продвижению и социальной защищенности.

Под молодыми Работниками в целях настоящего раздела Соглашения понимаются работники в возрасте до 35 лет.

Работодатели разрабатывают с учетом мнения Профкома планы мероприятий по закреплению молодых работников в учреждении (далее - План).

В План могут включаться следующие мероприятия:

- квотирование рабочих мест для выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;
- предоставление материальной помощи Работникам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы;
- предоставление материальной помощи молодым Работникам при заключении первого брака;
- и иные мероприятия исходя из финансового состояния учреждения.

7.2. Работодатели с учетом мнения Профкома могут организовывать стажировку преподавателей профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования на базе Учреждения.

7.3. Работодатели совместно с Профкомом вправе создавать молодежные советы, советы наставников, а также проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.

8.1 Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и сотрудничества в соответствии с Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ, ТК РФ и другими законодательными актами.

8.2 Работодатель признает, что Профком является полномочными представителями работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 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.

8.3 Работодатель оказывает содействие Профкому в его деятельности.

Работодатель рассматривает заявления Профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий Коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения.

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

8.4 Работодатель включает представителей Профкома в формируемые им комиссии.

8.5. Работодатель гарантирует предоставление Профкому необходимой бесплатной информации по социально-трудовым спорам.

8.6. Работодатель не препятствует представителям Комитета Профсоюза посещать Учреждение, для реализации установленных законодательством и настоящим Коллективным договором прав Работников и уставных задач Профсоюза.

8.7. Работодатель предоставляет Профкомову пользование на безвозмездной основе:

- помещение для работы и проведения заседаний и профсоюзных собраний, место хранения профсоюзных документов;
- место для размещения профсоюзной информации;
- возможность пользования сетью Интернет;
- оргтехнику по согласованному перечню.

Хозяйственное содержание, ремонт, техническое обслуживание оргтехники осуществляется Работодателем.

8.8. Председателю профсоюзной организации, членам профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время от работы по согласованию с Работодателем, с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (не менее 4 часа в неделю), для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, организуемой Профсоюзом (не менее 20 часов в году), в порядке и на условиях, установленных Коллективным договором.

8.9. Работодатель на основании личных заявлений работников-членов профсоюза обеспечивает бесплатно ежемесячное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов из их заработной платы через бухгалтерию учреждения в порядке, определяемом уведомлением Комитета Профсоюза.

8.10. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, п. 3, п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ Работников, входящих в состав Профкома и Ревизионной комиссии, допускается только с предварительного согласия Комитета Межрегиональной организации ПРГУ РФ; по другим основаниям ст. 81 Трудового кодекса РФ - с учетом его мнения.

8.11. Работодатель вправе поощрять морально и материально Председателя профсоюзной организации и его заместителей за содействие и активное участие в развитии социального партнерства в Учреждении.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА.

9.1. Профком всемерно содействует:

- 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 и трудовых функций;

9.2. Комитет Профсоюза, Профком в установленном действующим законодательством порядке осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.4 Комитет Профсоюза и Профком проводят для членов профсоюза следующие организационные мероприятия:

- оказание материальной помощи (в сложных жизненных ситуациях);
- обеспечение детей работников – членов Профсоюза путевками в детские оздоровительные лагеря на период летних школьных каникул;
- содействие в получении возмещения части стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;
- обеспечение билетами (подарком) детей членов профсоюза на детские Новогодние утренники;
- Комитет профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета осуществляет денежные выплаты членам профсоюза в порядке и на условиях, установленных решением выборных органов.

9.4 Комитет Профсоюза, Профком оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам профсоюза; организует обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента принятия его на собрании коллектива и действует до 30 июня 2026 г.

10.2. Изменения, дополнения в течение срока действия Коллективного договора вносятся по согласованию сторон.

10.3. Споры, возникшие относительно толкования и применения настоящего договора, решаются путем переговоров между сторонами.

10.4. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений, выдвижение Работниками новых требований по труду и социально-экономическим вопросам осуществляется только в порядке внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

10.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют все стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива.

С отчетом выступают первые лица сторон, подписавшие Коллективный договор.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Директор СПб ГБУСО «ДДИ № 1» _____

/В.Н. Асикритов

Председатель профсоюзной организации _____

/В.В. Ратникова

Председатель трудового коллектива _____

/Л.И. Кайкина



В
Настоящем
документе

прошито и

пронумеровано

всего

24 листов



Дураев

Дураев