



детский дом  
интернат №4  
Павловск

Одобен (утвержден) на общем  
собрании (конференции) работников  
« 4 » сентября 20 19 г.  
Протокол № 59

От Работников:  
Председатель ПК СПб ГБУСО «ДДИ  
№4»  
Е.В. Самойлова  
« 4 » сентября 2019 г.

От Работодателя:  
Директор СПб ГБУСО «ДДИ №4»

А.А. Алексеенко  
« 4 » сентября 2019 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга  
Санкт-Петербургское государственное бюджетное стационарное учреждение  
социального обслуживания  
«Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии № 4»  
(СПб ГБУСО «ДДИ №4»)  
**2019-2021г.г.**

г. Павловск

## 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 Договора являются:

Администрация Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного Учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для детей с отклонением в умственном развитии №4» (далее Учреждение), именуемая в дальнейшем «РАБОТОДАТЕЛЬ» в лице директора Андрея Александровича Алексеенко, представляющего интересы Учреждения, и работники Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного Учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для детей с отклонением в умственном развитии №4», именуемые далее «РАБОТНИКАМИ», представленные в лице Елены Владимировны Самойловой, председателя Профсоюзного комитета (далее Профкома).

1.2. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения, составлен на основе предложений Работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, преимущественно дополнительных, по сравнению с законодательством, представляемых Работодателем Работникам Учреждения.

1.4. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профкома (по согласованию с Профкомом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Работодатель признает далее Профком единственным представителем Работников Учреждения, который уполномочен общим собранием Работников Учреждения, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также обязуется:

- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

1.6. Профком обязуется содействовать эффективной деятельности Учреждения, присутствующими профсоюзам методами и средствами работы, а именно:

- нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

1.7. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью этого Договора.

1.8. Переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Договора.

1.9. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более чем на три месяца.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с действующим законодательством предусмотрено увольнение с работы.

1.10. Действие настоящего 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.

1.11. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность условий настоящего Договора.

1.12. 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.

1.13. 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.

1.14. Стороны присоединяются к Региональному соглашению между Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга на 2017-2019 годы (рег. № 319/17-С от 27.02.2017) и обязуются выполнять все его

требования.

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

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

1.17. Работодатель обязуется в течение 14 дней довести содержание Договора до Работников Учреждения.

Текст Договора размещается на стенде для информации и сайте Учреждения.

1.18. При условии выполнения настоящего Договора Профком воздерживается от организации и поддержки в Учреждении забастовок.

1.19. Условия Договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение Работников, являются недействительными.

1.20. Стороны договорились, что с согласия Работников на основании обращения Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее Комитет) Работодатели могут направлять специалистов Учреждения в Комитет, в целях материально-технического обеспечения деятельности Комитета в сфере социальной защиты населения.

Сроки направления специалистов устанавливаются по соглашению сторон.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), (далее трудовым договором) заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.1. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

1.2. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

1.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

1.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением, Договором.

1.5. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок, кроме случаев, установленных законодательством РФ.

1.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами Учреждения.

1.7. При заключении трудового договора в Учреждении устанавливается испытание работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

1.8. Срок испытания при приеме на работу не более **трёх месяцев**, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителя – не более **шести**

**месяцев.**

1.9. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания.

В период испытания на Работника полностью распространяется положения законодательства о труде.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

1.10. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

1.11. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

1.12. Для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей или вне его рабочего времени, Работник может привлекаться только с его согласия за дополнительную плату.

1.13. В случае противоречия условий Договора и трудового договора в отношении Работников, на которых распространяется действие Договора или присоединившихся к Договору после его заключения, действует те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам Работников.

1.14. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия Работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой же организации в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

1.15. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

## **2. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству**

Трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе Работника, Работодателя, по соглашению сторон, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели.

2.2. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительным причинам (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию по старости, необходимостью ухода за больным членом семьи, перевод мужа (жены) военнослужащего в другую местность и другие случаи), администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит Работник.

2.3. При расторжении трудового договора по инициативе Работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по старости, с зачислением в высшее или

среднее специальное учебное заведение, либо в ординатуру или аспирантуру, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, перевод мужа (жены) военнослужащего в другую местность и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих причин.

2.4. По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.5. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан в последний день работы выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.6. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

2.7. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможным расторжением трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8. Работодатель обязуется представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых Работников.

2.9. Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности Работников, по возможности, за счет ликвидации вакансий, увольнения временных Работников.

2.10. Стороны договорились, что применительно к Учреждению, высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более Работников в течение 30 календарных дней.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии по возрасту);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической, медицинской и деятельностью в социальной сфере;
- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- работники, уже имеющие профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

2.12. Стороны договорились, при увольнении работника предпенсионного возраста (мужчины – с 56 лет, женщины – с 51 лет) по сокращению численности или штата при наличии средств, им предоставляется единовременная выплата в размере одного должностного оклада (тарифной ставки).

2.13. Стороны договорились, лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, и работающим в Учреждении при нормальной продолжительности рабочего времени по пятидневной рабочей неделе, предоставляется свободное от работы время - **5 часов в неделю** для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.14. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома и в соответствии со ст. 373 ТК РФ

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

2.15. Стороны договорились, что при принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.16. Работодатель обязуется содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения, за счет имеющихся средств выделенных на услуги по обучению.

2.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению.

Приказ о прекращении трудового договора объявляется Работнику под роспись.

2.18. При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения. Днем увольнения считается последний день работы.

Трудовой коллектив во главе с председателем Профкома обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками

**III. Профессиональное обучение, профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников.**

**3. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

Организация профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования Работников производится в соответствии с пунктом 17 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» и пунктом 5.2 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 29.12.2014 № 1282 «О мерах по реализации Закона Санкт-Петербурга "О социальном обслуживании населения Санкт-Петербурга» и регулирует отношения, связанные с организацией профессионального

обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения в соответствии с Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 02 марта 2015 года №53-р «Об организации профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования Работников организаций социального обслуживания населения Санкт-Петербурга».

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работники Учреждения имеют право пройти профессиональное обучение, получить профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по личной инициативе за счет собственных средств и (или) по инициативе работодателя в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период.

3.4. Организация профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования осуществляется для Работников Учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги и (или) осуществляющих социальное обслуживание населения, включая Работников, занимающихся вопросами трудовых отношений и оплаты труда.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей определяются организацией с учетом мнения (по согласованию) представительного органа Работников.

Если профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование являются условием выполнения работниками организации определенных видов деятельности, то в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Учреждение проводит профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование указанных Работников.

3.5. Педагогические Работники организации согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности **не реже чем один раз в три года.**

3.6. Медицинские Работники организаций имеют право на повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет в течение всей их трудовой деятельности в соответствии с Порядком и сроками совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 03.08.2012 № 66н «Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях».

3.7. В отношении Работников организации, для которых Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации сроки прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования не устанавливаются, указанные сроки предусматриваются, соглашениями, трудовым договором.

Работники организации реализуют свое право на подготовку или дополнительное профессиональное образование путем заключения Ученического договора о подготовке или дополнительном профессиональном образовании.

Содержание Ученического договора определяется сторонами трудового договора.

(п. 8 в ред. Распоряжения Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 24.10.2016 № 320-р)

3.8. Организация имеет право заключить с работником организации Ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

3.9. Ученический договор представляет собой двустороннее соглашение, заключаемое работодателем (организацией) и учеником, предметом которого является проведение профессионального обучения по конкретной профессии, специальности или квалификации, и является дополнительным к трудовому договору.

3.10. Порядок заключения Ученического договора, его содержание, срок и форма, а также иные вопросы ученичества регулируются главой 32 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Сведения о прохождении работниками организаций профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования учитываются при оценке эффективности деятельности организаций, их руководителей и работников, а также при прохождении работниками организации аттестации на присвоение (подтверждение, повышение) квалификационной категории.

3.12. Работникам организации, проходящим подготовку или дополнительное профессиональное образование, создаются все необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашением, локальным нормативным актом.

### **3.13. Работодатель обязуется:**

- Повышать квалификацию Работников не реже чем один раз в три года, для педагогических Работников и не реже чем 1 раз в пять лет для медицинских Работников.

- В случае направления Работника с отрывом от работы на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение на прохождении независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

- Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в Учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке,

предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

#### IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Оплата труда Работников производится из Фонда оплаты труда на основании соглашения «О порядке и условиях предоставления субсидий на финансовое обеспечение, выполнение государственного задания на оказание государственных услуг».

4.1. Все средства фонда оплаты труда предназначены для оплаты труда, компенсационных выплат, материального поощрения и материального стимулирования Работников Учреждения.

4.2. Оплата труда Работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, разработанным и утвержденным в соответствии с принятым и вступившим в силу с 01.01.2006 г. Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда Работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», (далее Закон №531-74), постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда Работников государственных учреждений социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее Постановление №1679), с учетом распоряжения Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга № 176-р от 27.06.2016 «Об утверждении Методических рекомендаций по организации оплаты труда Работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга» (далее Распоряжение №176-р), с учетом мнения Профкома.

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

4.3. Заработная плата Работников Учреждения состоит из должностного оклада для руководителей, специалистов и служащих, тарифной ставки (оклада) для рабочих, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством, премий, иных выплат.

4.4. Должностной оклад руководителей, специалистов и служащих Учреждения определяется на основе базового оклада руководителей, специалистов и служащих (далее - базовый оклад) с учетом повышающих коэффициентов.

Порядок формирования и исчисления базового оклада устанавливается Законом Санкт-Петербурга № 531-74 и Постановлением №1679, а также с учетом методических документов Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

Конкретные значения повышающих коэффициентов, учитывающие особенности труда Работников Учреждения определяются в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 в пределах диапазона значений повышающих коэффициентов, предусмотренных Законом Санкт-Петербурга.

4.5. При оплате труда рабочих Учреждения применяется тарифная сетка по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, установленная Законом Санкт-Петербурга, указанной в таблице 1:

Таблица 1

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в «Тарифной сетке по оплате

труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также рабочих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), устанавливаемой в соответствии с Законом Санкт-Петербурга, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих государственных учреждений социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

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

4.5.1 Стороны договорились, при оплате труда водителей автомобиля и высококвалифицированных рабочих, постоянно занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) исходя из 7-8 разрядов оплаты труда тарифной сетки рабочих в соответствии с Перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, в зависимости от стажа работы по данной профессии, указанной в таблице 2.

Таблица 2

Стаж работы	Тарифная сетка по оплате труда рабочих (разряд по оплате труда)
До 2-лет	6
От 2 до 5-ти лет	7
Свыше 5 лет	8

4.6. Изменение оплаты труда для специалистов и служащих производится:

4.6.1. При увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

Коэффициент стажа работы определяется исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга.

4.6.2. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с пунктом 2.1 приложения № 1 к постановлению №1679 устанавливается в размере 0,20 молодым специалистам - работникам, за исключением руководителей, Учреждения, если они отвечают требованиям, предусмотренным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда Работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - молодые специалисты)»

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в размере 0,20 специалистам и служащим учреждений социальной защиты, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- приступили впервые к работе по специальности в Учреждениях социальной защиты не позднее одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании;
- состоят в трудовых отношениях с учреждением социальной защиты.

4.6.3. В случае, если специалисты и служащие не соответствуют указанным

требованиям, то коэффициент стажа имеет значение «0,05»;

4.7. При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа государственного образца в отдел кадров;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения, для работающих Работников или - со дня предоставления соответствующего документа;

- при награждении ведомственным знаком отличия в труде - со дня присвоения, для работающих Работников или - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания квалификационной категории.

Коэффициент квалификации устанавливается при наличии у рабочего Учреждения социальной защиты почетного звания Российской Федерации, СССР или ведомственного знака отличия в труде, соответствующего профилю Учреждения социальной защиты или выполняемой работе.

#### **4.8. Коэффициент специфики.**

Коэффициент специфики применяется в отношении руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения социальной защиты и является показателем, включающим в себя коэффициенты, отражающие:

- тип, вид Учреждения социальной защиты;

- условия труда;

- прочие условия труда, связанные с содержанием и характером труда работника Учреждения социальной защиты.

Величина коэффициента специфики устанавливается приложениями № 1 и № 4 к Постановлению № 1679

Величина коэффициента специфики, установленная учреждением социальной защиты, не может превышать размеры указанного коэффициента, предусмотренные Постановлением № 1679, установленные для соответствующих типов учреждений социальной защиты.

4.8.1. Коэффициент специфики определяется путем суммирования коэффициента типа, коэффициента условий труда и коэффициента прочих условий труда. При этом коэффициент условий труда определяется на основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в установленном порядке

В настоящее время действует распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 16.01.2019 № 7-р «Об утверждении Порядка определения коэффициента специфики работы в государственных Учреждениях социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга» (далее - Порядок).

Вместе с тем, согласно пункта 5.8. Регионального (отраслевого) Соглашения между Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза

работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ 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 2017-2019 годы (далее Региональное Соглашение), признано, что профессиональная деятельность Работников по предоставлению социально-медицинских услуг лицам, имеющим заболевания вирусом иммунодефицита (ВИЧ-инфекцию), больным туберкулезом, а также психическим больным, признается работой в особо опасных (особо тяжелых) условиях труда независимо от результатов специальной оценки условий труда.

В этом случае в соответствии с таблицей 4 Порядка работа во вредных условиях труда предусматривает установление коэффициента условий труда в составе коэффициента специфики в размере 12 процентов.

При установлении тарифной ставки (оклада) рабочему, занятому в оптимальных и (или) допустимых условиях труда, выявленных по результатам специальной оценки условий труда, применяется коэффициент типа Учреждения (Дополнительное соглашение к Региональному Соглашению от 01.03.2019

Конкретный размер повышения тарифной ставки (оклада) в соответствии с коэффициентом специфики определяется коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом Учреждения.

4.8.2. При наступлении у Работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится **со дня окончания указанных периодов.**

#### **4.9. Выплаты стимулирующего характера.**

4.9.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям, специалистам и служащим Учреждения осуществляется с учетом показателей и критериев эффективности труда Работников, утвержденных Приказом по Учреждению №152/1 от 23.10.2015г, (далее Положение о стимулирующих выплатах), разработанных в соответствии с Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 11.12.2013 №389-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников», Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга №110-р от 06.03.2018г.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работ.

4.9.2. Выплаты стимулирующего характера, распространяются на Работников, относящихся к основному персоналу и оказывающие социально-медицинские, социально-педагогические, социально-психологические, социально-бытовые, социально-трудовые, социально-правовые, услуги в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг.

#### **4.9.3. Перечень видов выплат стимулирующего характера:**

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за качество выполняемых работ, услуг.
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- Премияльные выплаты по итогам работы.

#### **1) За интенсивность и высокие результаты работы**

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- выплата за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

## **2) За качество выполняемых работ, услуг**

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетного звания, награждении знаками отличия;
- премия при поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявлении благодарности;
- премия за использование инновационных методов в учебном процессе;
- премия за научно-техническую деятельность и ее результативность;
- выплата за кадровое обеспечение образовательного процесса;
- выплата за высокое качество предоставляемых социальных услуг и (или) образовательных услуг и (или) выполняемых работ, в том числе за участие в инновационной деятельности и применение передовых социальных и образовательных технологий, по указу Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597.

## **3) За стаж непрерывной работы, выслугу лет**

- надбавка за стаж непрерывной работы.

## **4) Премияльные по итогам работы**

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- в случае признания успешности деятельности Учреждения вышестоящими организациями;
- в случае победы Работников Учреждения в конкурсах, смотрах, олимпиадах;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

## **5) Иные поощрительные выплаты**

- выплаты к юбилейным и памятным датам сотрудников;
- при выходе на пенсию.

*4.9.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах*

**4.9.5.** При начислении Работникам премий учитываются также:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.

**4.9.6.** Решение об установлении размеров выплат стимулирующего характера Работникам Учреждения принимает руководитель Учреждения с учетом мнения Комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера Работникам Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников.

**4.9.7.** Премия выплачивается работникам, состоящим в штате Учреждения на момент выплаты премии.

4.9.8. Выдача премии (при наличии экономии ФЗП), за определенный период, если в этом периоде Работник не совершал дисциплинарного проступка или у Работника отсутствуют дисциплинарные взыскания;

4.9.9. Нарушение трудовой дисциплины Работником, могут служить основанием для лишения премии за основные результаты деятельности полностью или частично, в том числе:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания);

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени);

- распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы, могут служить основанием для лишения премии за основные результаты деятельности полностью или частично.

- наличие дисциплинарного взыскания в периоде, за который начисляется премия;

- отказ от выполнения распоряжений руководителя;

- задержку исполнения работы (оказания услуги);

- несоблюдение техники безопасности.

При лишении премии за дисциплинарные проступки необходимо учитывать положения ст. 192, 193 ТК РФ.

4.9.10. В Учреждении могут применяться условия единовременного поощрения Работников

а) Премии за участие Работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Данный вид премирования Работников применяется для оперативного разрешения непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности структурных подразделений Учреждения. К числу таких ситуаций относятся аварии, стихийные бедствия, нарушения экологической безопасности и т.п.

Премирование в вышеназванных случаях осуществляется в соответствии с распоряжением (приказом) Руководителя Учреждения, издаваемого на основании представлений руководителей структурных подразделений или на основании самостоятельного решения Руководителя.

В представлениях руководителей структурных подразделений указывается вид и причина возникшей ситуации, объем работ, который нужно выполнить для ее устранения или предотвращения, требуемая численность Работников и объем необходимых средств для оплаты выполненных работ и премирования Работников.

В приказе на выполнение особо важных производственных заданий указываются:

- работники, привлекаемые к выполнению данного задания;

- объем работ, подлежащих выполнению;

- устанавливаемые сроки выполнения работ;

- лицо, ответственное за оценку качества;

- размер вознаграждения за выполненную работу в целом и каждому исполнителю в отдельности (в случае невозможности установления заранее размеров вознаграждения каждому работнику указывается порядок распределения средств после выполнения задания).

При выполнении особо важных работ не допускается нарушение правил техники безопасности, превышение пределов допустимого риска для сохранения жизни и здоровья Работников и имущества, использование Работников не в соответствии с имеющейся у них квалификацией и опытом работы.

б) За безупречную и эффективную работу, образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышении производительности труда, за продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, за достижение уставных целей и задач Учреждения, за соблюдение требований законодательства при организации финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, за обеспечения развития творческих способностей у детей, улучшения динамики умственного развития воспитанников и за другие достижения в работе администрация, применяет следующие поощрения:

- 1) объявление благодарности Учреждения;
- 2) награждение Почетной грамотой Учреждения;
- 3) объявление благодарности Комитета по социальной Политике Санкт-Петербурга;
- 4) награждение Почетной Грамотой Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга;
- 5) объявление благодарности Губернатора Санкт-Петербурга;
- 6) награждение Почетной Грамотой Губернатора Санкт-Петербурга;
- 7) награждение Почетной Грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- 8) присвоение почетных званий Российской Федерации;
- 9) награждение знаками отличия Российской Федерации;
- 10) поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами Учреждения;
- 11) поощрения в связи с юбилейными датами Работника (Юбилейными датами признаются **50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие**);
- 12) поощрительные выплаты в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, отработавших в Учреждении (более 20 лет);
- 13) повышение должностного оклада (за счет установления персональной надбавки);
- 14) выдвижение на участие во Всероссийском конкурсе и в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 31.12.2010 № 1860 на звание «Лучший работник Учреждения социального обслуживания населения»;
- 15) поощрительные выплаты за призовые места на конкурсах, проводимых в Учреждении.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания. Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе. Поощрения объявляются в приказе и доводятся до сведения всего коллектива, заносятся в трудовую книжку Работника.

4.9.11. Выплаты стимулирующего характера Работникам производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера не являются безусловной обязанностью Работодателя, это стимулирующая выплата. Премия не признается гарантированной выплатой, ее размер не является фиксированным. Работодатель может принять решение о выплате премии в зависимости от оценки результатов труда, финансово-хозяйственных результатов.

4.9.12. В Учреждении могут устанавливаться и иные виды стимулирующих надбавок в соответствии с иным локальным нормативным актом.

#### **4.9.13. Выплата материальной помощи**

Из фонда оплаты труда Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает Руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

#### **4.10. Доплаты компенсационного характера:**

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам:

- за труд в особых условиях согласно перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному Правительством Российской Федерации (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации) и настоящим Договором, а именно:

а) при выполнении работ различной квалификации;

б) совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

в) сверхурочной работе;

г) работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) работе в ночное время;

4.10.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 ТК РФ).

Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда (ч. 4 ст. 219 ТК РФ).

Порядок установления данной выплаты предусмотрен пунктом 5.8.1, настоящего договора и включается в должностной оклад (тарифную ставку работника).

4.10.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Система доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, представляет собой совокупность доплат к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) Работников, носящих компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

4.10.3. Порядок, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, разработаны в соответствии с Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 30.03.2017 № 133-р «Об утверждении Порядка и условий осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) Работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга» и производиться в соответствии с «Положением о порядке и условиях осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) Работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного Учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии №4» утвержденного приказом директора от 21.07.2017 № 104.

Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим в процентах к их должностным окладам, ставкам заработной платы, тарифным ставкам (окладам).

К условиям, отклоняющимся от нормальных, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) относит:

- совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- сверхурочная работа (статья 152 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
- работа в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- работа в других условиях, относящихся к условиям, отклоняющимся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера относится ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических Работников учреждений социальной защиты, осуществляющих в установленном порядке образовательную деятельность

Период, на который устанавливаются выплаты и денежная компенсация, определяется локальным нормативным актом.

#### **4.10.4. Доплаты за работу в ночное время.**

За работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов последующего дня), работникам устанавливается доплата в размере 50 процентов стоимости часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы.

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 на календарный год устанавливается локально нормативным актом Работодателя.

При установлении доплаты за работу в ночное время другие доплаты и (или) надбавки не учитываются. Доплата производится за каждый час работы в ночное время, осуществляемой на основании табеля учета рабочего времени или приказов по учреждению в случае замены работника, утверждаемых с учетом мнения выборного профсоюзного органа Работников Учреждения.

Перечень профессий и должностей, на которых работники привлекаются к работам в ночное время определен в Приложении № 1 к настоящему Договору.

#### **4.10.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.**

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплата за работу в выходные или нерабочий праздничный день в установленном статьей 153 ТК РФ размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в выходные или нерабочие праздничные дни, не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада, тарифной ставки (оклада), при работе полный день, если работа в выходной и праздничный день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Часовая тарифная ставка исчисляется путем деления должностного оклада на норму продолжительности рабочего времени, установленную графиком сменности за текущий календарный год.

Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном

размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

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

При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха, день отдыха должен быть использован в течение месяца, время использования этого дня должно быть согласовано с работодателем. При этом за каждый день работы, независимо от количества фактически отработанных часов, предоставляется целый дополнительный день отдыха.

**4.10.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы.**

Режимы совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в учреждении, применяется в соответствии с Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 12.05.2016 №124-р «Об утверждении Рекомендаций по применению режимов совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания (увеличение объема работы) либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в государственных Учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, в государственных Учреждениях социального обслуживания, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

Порядок и условия реализации совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в учреждении осуществляется в соответствии с Положением о порядке осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) Работников.

Размеры указанных доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного фонда оплаты труда, сформированного на текущий финансовый год, и являются составной частью заработной платы.

**4.11. Работодатель обязуется:**

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки и в порядке установленном статьей 136 ТК РФ, трудовым договором Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Договором:

**25-го числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца (по итогам работы первой половины отчетного месяца)**

**10-го числа следующего месяца – заработная плата окончательный расчет.**

Заработная плата выплачивается посредством перечисления на указанный Работником зарплатный счет в банке.

- изготовление, обслуживание кредитных карточек и перевод денег на зарплатный счет Работника осуществляется полностью за счет средств Работодателя

- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня;

- при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещением в письменной форме является расчетный листок. Местом выдачи расчетного листка является бухгалтерия. Ответственным за вручение расчетного листка является бухгалтер по заработной плате. Каждый работник получает расчетный листок в любой рабочий день, в бухгалтерии начиная со дня выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профкома.

- оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала;
- в случае вынужденного простоя, ликвидации Учреждения, выплата зарплаты производится в соответствии с действующим законодательством;
- при прекращении трудового договора производить выплату всех сумм, причитающихся работнику в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.11.1. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине Работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

При задержке выплаты заработной платы, за период со дня задержки до дня фактической ее выплаты работникам выплачивается компенсация в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ на день выплаты за каждый день просрочки.

В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

4.11.2. При переводе Работников на другую работу в связи с повреждением здоровья (увечья, профзаболевания) по вине Работодателя, Работнику выплачивается разница между прежней месячной зарплатой и заработком на новой работе.

## **4. 12. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**В области нормирования труда стороны договорились:**

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 мая 2013г. № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда, Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда», Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 02.11.2015 № 318-р «Об утверждении методических рекомендаций по организации работы, связанной с разработкой и внедрением

системы нормирования труда в государственных учреждениях социального обслуживания Санкт-Петербурга», Положением «О нормировании труда в Санкт-Петербургском государственном бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания «Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии №4», Работодатель обязуется:

- Обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда статья 159 ТК РФ.

- Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, повышение качества предоставляемых услуг и эффективности труда Работников Учреждения.

4.12.1. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест. Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда представлен в Приложении к отчету по определению норм труда.

4.12.2. Не реже чем раз в два года структурным подразделением (службой) в организации, на которое возложены функции по организации и нормированию труда, или Работником (Работниками), на которого возложены указанные функции, проводится проверка и анализ действующих норм труда на их соответствие уровню техники, технологии, организации труда в учреждении. Устаревшие и ошибочно установленные нормы подлежат пересмотру. Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки, устанавливаемых руководством учреждения.

4.12.3. Причины, обуславливающие необходимость пересмотра норм труда, связаны с изменениями организационных факторов, которые приводят к общему снижению трудоемкости.

Пересмотр норм осуществляется также при изменении санитарно-гигиенических, психофизиологических факторов, а также изменении социальных характеристик исполнителя (пол, возраст, уровень образования и др.).

Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Подлежат пересмотру также устаревшие и ошибочные нормы.

Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки, устанавливаемые учреждением с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом.

Пересмотр ошибочных норм осуществляется по мере выявления таких норм.

4.12.4. 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.

О введении новых норм труда Работодатель обязан известить Работников не позднее, чем за два месяца.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

5. Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе время начала и окончания ежедневной работы, время перерывов в работе для отдыха и приема пищи, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием Работников Учреждения, графиками работы (графиками сменности), утвержденным администрацией по согласованию с Профкомом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с действующим законодательством.

Составление графиков работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени Работников, не допускающего перерывов в работе более двух часов подряд.

5.1. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Режим рабочего времени, который отличается от общего правила, устанавливается для Работников трудовым договором.

5.2. Для педагогических Работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются Приказом Минобрнауки России 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, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204), Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения и трудовом договоре педагогического работника.

5.2.3. При установлении должностного оклада (ставки заработной платы) работнику Учреждения занимающего должность **воспитателя** составляет 25 часов в неделю, в соответствии с учетом Регионального отраслевого соглашения, заключенного между Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга, на 2017-2019 годы и дополнений к нему (далее - Соглашение).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования, логопедам;
- 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;
- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
- 36 часов в неделю – старшему воспитателю, педагогу – психологу, руководителю физического воспитания, социальному педагогу;

5.2.4. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника организации, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены.

5.2.5. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.2.6. Графики сменности доводятся до сведения Работников под расписку не

позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Для Работников, работающих в сменном режиме, Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается суммированный учет рабочего времени с **месячным** учетным периодом (Приложение № 2).

5.2.7. Режим рабочего времени **педагогов-психологов** в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом выполнения индивидуальной и группой консультативной работы с получателями социальных услуг в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени, подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом осуществляется непосредственно в Учреждении.

5.3. Для медицинских Работников продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени в зависимости от должности (или) специальности медицинских Работников устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских Работников в зависимости от занимаемой им должности и (или) специальности».

5.3.1. Для работников при рабочей неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику конкретные рабочие и выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком работы при этом в трудовом договоре прописывается продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе. Перечень должностей (профессий) для которых применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом **три месяца** с предоставлением выходных по скользящему графику, представлен в Приложении № 3 к настоящему Договору.

5.3.2. При составлении графиков работы Работодатель должен учитывать мнение Профкома.

5.3.3. Графики сменности доводятся до сведения Работников под расписку не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.3.4. Работа в течение двух смен подряд запрещена.

5.3.5. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником (ч.3 ст. 91 ТК РФ).

Поденный учет применяется, когда работник имеет одинаковую продолжительность еженедельной работы. Недельный учет применяется, когда каждую неделю одинаково реализуется установленная норма рабочих часов – 36 часов и менее часов. Этот вид учета применяется при неполном рабочем времени, а также при гибком, скользящем графике работы в Учреждении.

5.3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3.7. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации)

5.4. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 30 минут.

5.4.1. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам занятых на погрузочно-разгрузочных работах в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

5.4.2. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации. Для сотрудников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели столом). Перечень таких профессий (должностей) указан в Приложение № 4 к настоящему Договору.

5.4.3. Работникам, работающим без обеденного перерыва, администрацией предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени.

5.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

5.6. Работодатель может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Администрация ведет точный учет сверхурочных работ.

5.6.1. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.6.2. При суммированном учете рабочего времени, превышение нормального количества рабочих часов в учетном периоде по инициативе работодателя оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.6.3. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни с целью необходимости обслуживания воспитанников производится с письменного согласия Работника, с учетом мнения Профкома, по письменному Распоряжению Работодателя.

В случаях, установленных трудовым законодательством, учитывается мнение Профкома (ст. 99 ТК РФ).

В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. При этом, локальным актом Учреждения устанавливается:

- перечень неотложных производственных вопросов;

- порядок привлечения Работников к дежурству, размер и условия оплаты труда Работников, осуществляющих дежурство;

Список Работников привлекаемых к дежурству, формируемый с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации

## **VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **6. Виды времени отдыха**

Видами времени отдыха являются:

- ежедневный (междусменный) отдых;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска;
- перерывы в течение рабочего дня (смены);

#### **6.1. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).**

Каждому работнику должны предоставляться выходные дни. Согласно ст. 110 ТК РФ еженедельный непрерывный отдых не может быть менее 42 часов.

#### **6.2. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:**

**1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;**  
**(в ред. Федерального закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ)**

**7 января - Рождество Христово;**

**23 февраля - День защитника Отечества;**

**8 марта - Международный женский день;**

**1 мая - Праздник Весны и Труда;**

**9 мая - День Победы;**

**12 июня - День России;**

**4 ноября - День народного единства.**

6.3. Администрация обязуется предоставлять всем работникам ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный оплачиваемый отпуск представляет собой сумму основного и дополнительного отпусков, на которые имеет право работник Учреждения.

Ежегодный отпуск предоставляется один раз в течение года непрерывной работы. Рабочий год исчисляется с момента заключения трудового договора между работником и администрацией.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.

При исчислении трудового стажа, дающего право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительность рабочего дня значения не имеет.

6.4. **Ежегодный основной оплачиваемый отпуск** предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря №421 -ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьёй 117 ТК РФ

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. (ст.23 №181-ФЗ от 24.11.1995г «О социальной защите инвалидов в РФ»)

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления

отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических Работников, руководителей образовательных организаций и их заместителей, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей определена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (ст. 334 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Преимущественное право на предоставление ежегодного отпуска в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

Право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в любое время по их желанию имеют:

- работники моложе 18 лет; (ст. 267 ТК)
- инвалиды и участники ВОВ, ветераны труда; (ФЗ «О ветеранах»)
- мужчины, воспитывающие без матери двух и более детей до 12 лет.

Продолжительность отпусков утверждается Руководителем Учреждения по согласованию с Профкомом.

#### **6.5. Дополнительные оплачиваемые отпуска.**

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем.

**6.5.1. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и тяжелыми условиями труда** предоставляются работникам в соответствии с действующим на момент предоставления указанного отпуска нормами законодательства и Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и сокращенный рабочий день (с изменениями на 29 мая 1991 года), утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям Работников». Для приведенных выше специалистов утверждена следующая продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Приложение № 5.

**6.5.2.** Руководствуясь статьями 101 и 119 ТК РФ и постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 22.06.2009 № 674 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в Учреждениях находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга», работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается на каждый

текущий рабочий год в зависимости от наличия выделенного бюджетного финансирования на текущий год, но не может быть менее трех календарных дней.  
Приложение № 6

6.5.3. Стороны договорились, на условиях ст. 423 ТК РФ в части, не противоречащей трудовому законодательству, руководствуясь Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (п. 182 разд. XLIII «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства», предоставить дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда работникам, которые постоянно работают за персональными компьютерами до 7 календарных дней (ст. 116 ТК РФ). Приложение № 7

6.5.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные Учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих Учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (глава 26 ТК РФ)

6.5.5. Стороны договорились, Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи с:

- со свадьбой самого работника (свадьбы первого брака) – 3 календарных дня;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 календарных дня;
- Рождением ребенка (отцу) – 3 календарных дня.
- При сопровождении детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 календарный день;

6.5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- временной нетрудоспособности Работника.

Стороны договорились, что для оформления продления отпуска работник, после окончания периода временной нетрудоспособности обращается к работодателю в письменной форме с просьбой о продлении отпуска, приложив оформленный листок временной нетрудоспособности как основание для такого продления.

Таким образом, если работник, находясь в отпуске, заболел, для продления отпуска на соответствующее количество календарных дней он должен получить листок временной нетрудоспособности. При этом работник должен уведомить работодателя о наступлении болезни любым удобным для него способом - по почте, телефону, телеграммой и т.д.

Согласно ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника, причем Работодатель вправе самостоятельно определить этот срок, учитывая пожелания Работника.

#### **6.6. Отпуск без сохранения заработной платы**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению, Работодатель, когда позволяют производственные условия, предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением сторон.

Работодатель в обязательном порядке предоставляет по письменному

заявлению отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- для ухода за заболевшим членом семьи, при наличии справки ВК;
- для санаторно-курортного или амбулаторного лечения и проезда в санаторий и обратно, если до предоставления работнику социальным страхованием путевки, им были использованы основной и дополнительный отпуск.

Отпуск без сохранения заработной платы оформляется приказом по Учреждению. За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется его рабочее место (должность).

Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней в стаж, дающий право на ежегодный основной отпуск, не включается.

6.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд.

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

Во время пребывания Работника в отпуске не допускается его увольнение по инициативе администрации, за исключением случая ликвидации организации.

#### **6.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

- контролировать выполнение графика и порядка предоставления отпусков;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников.

- предоставлять Работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

- вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется обеспечить права Работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, сохранения жизни и здоровья Работников в процессе их трудовой деятельности, создание на каждом рабочем месте условий, соответствующих требованиям законодательства об охране труда.

7.2. Работодатель обязуется разработать и согласовать с Профкомом инструкции по охране труда и технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст. 212 ТК РФ, План мероприятий по охране труда на каждый текущий год.

### 7.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
  - применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
  - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
  - режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  - приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
  - комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах;
  - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
  - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке, в соответствии с требованиями руководящих документов обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
  - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
  - проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
  - в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований. Контингент работников, подлежащих прохождению предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров
- Приложение №8, Контингент работников, подлежащих обязательным предварительным при поступлении на работу и периодическим психиатрическим

освидетельствованиям, в соответствии с требованиями постановления Правительства РФ от 28.04.1993г. №377 Приложение №9

Перечень работ и профессий, подлежащих предварительных медицинских осмотров, и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Приложение № 10.

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других

федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- исполнение своих обязанностей при несчастном случае в соответствии со ст. 228 Трудового кодекса РФ;

- возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ от 24.07.1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» с изменениями, внесенными Федеральными законами от 07.07.2003 № 118-ФЗ (ред. 29.12.2015), от 05.05.2014 № 161-ФЗ, от 29.12.2015 № 394-ФЗ.

- полноправное участие профсоюзного комитета Учреждения, технической инспекции Профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 Трудового кодекса РФ) и по возможности осуществлять финансирование ее работы за счет Учреждения;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- создание условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.4. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

#### **7.5. Профсоюзный комитет Учреждения:**

- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- имеет право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- имеет право получать информацию от руководителей и иных должностных лиц Учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- имеет право предъявлять работодателям требования о приостановке работ в

случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;

- направляет работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществляет проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и трудовым законодательством;

- готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении;

- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных настоящим Договором, а также с изменениями условий труда;

- имеет право обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

- имеет право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

**7.6. Работники Учреждения в области охраны труда согласно ст. 214 Трудового кодекса РФ обязаны:**

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

#### 8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

8.2.2. Содержать в технически исправном состоянии комнаты приема пищи.

8.3. При наличии денежных средств оказывать единовременную материальную помощь по заявлению Работника в случаях связанных с материальными потерями работника в результате пожара, наводнения, тяжелой болезни требующей дорогостоящей операции и др., согласно Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам.

Размер единовременной материальной помощи устанавливается Руководителем Учреждения по согласованию с главным бухгалтером, из расчета средств экономии фонда заработной платы.

- при исполнении женщинам - 55 лет, мужчинам – 60 лет, проработавшим в Учреждениях социального обеспечения:

- до 10 лет – до 50% оклада (пропорционально отработанному времени)

- свыше 10 лет – до 100% оклада (пропорционально отработанному времени)

- свыше 20 лет – до 150% оклада (пропорционально отработанному времени)

- при увольнении по собственному желанию **впервые** после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости - в размере должностного оклада.

Проработавшим в учреждении менее одного года единовременные выплаты к юбилейным датам не выплачиваются.

8.4. В связи со спецификой местонахождения и режима работы Учреждения Работодатель, в пределах технических возможностей Учреждения обеспечивает сотрудников служебным транспортом по маршрутам и графику, согласованным и утвержденным администрацией.

### **IX. ПРОФСОЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

9.1. Содействовать реализации настоящего Договора, предупреждать возникновение трудовых споров и конфликтов.

9.2. Обеспечивать в трудовом коллективе контроль за соблюдением норм трудового законодательства и охраны труда.

9.3. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», оказывать бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

9.4. Активно привлекать Работников Учреждения и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в учреждении.

9.5. Обеспечивать проведение организационной работы по приобретению для детей новогодних подарков.

9.6. Осуществлять страхование Работников членов профсоюза и их близких

родственников, именуемых вместе семья, от несчастного случая и на случай смерти от болезни.

9.7. За счет профсоюзных средств реализовывать исполнение программ социальной поддержки членов профсоюза, в том числе;

- страхование Работников-членов профсоюза и их близких родственников, именуемых вместе – семья, от несчастного случая и на случай смерти от болезни. Близкими родственниками (по отношению к страхуемому члену профсоюза) являются: супруг/супруга, дети в возрасте до 18 лет включительно, родители без ограничения возраста.

9.8. Оказывать членам профсоюза (с профсоюзным стажем от 1 года и более) финансовую поддержку на приобретение путевок санаторно-курортного лечения в санатории России, и ближнего зарубежья (бывшие республики СССР) в соответствии с Положением о Фонде санаторно-курортного лечения утвержденного Постановлением Президиума Межрегиональной организации от 14.02.2018г. № 19-5. Размер финансовой поддержки определяется в зависимости от стажа в Профсоюзе работника от 3 000 до 8 000 рублей.

9.9. Оказывать членам профсоюза финансовую поддержку в соответствии с Порядком оказания финансовой поддержки членам Профсоюза из Страхового Фонда утвержденного Постановлением Президиума Межрегиональной организации от 14.02.2018г. № 19-5

9.10. Оказывать членам профсоюза финансовую поддержку в соответствии с Порядком оказания финансовой поддержки членам Профсоюза из Молодежного Фонда утвержденного Постановлением Президиума Межрегиональной организации от 14.02.2018г. № 19-5 на:

- возмещение части стоимости путевки в детские оздоровительные лагеря на летний каникулярный период;

- частичное финансирование билетов для детей членов Профсоюза, централизованно приобретаемых по заявкам первичных профсоюзных организаций на Новогодние представления в период зимних каникул;

- на представление членам Профсоюза выплат в размере 3 000 рублей при вступлении в брак и на рождение ребенка, усыновление, удочерение ребенка

- поощрять профактив за организационное и финансовое укрепление Учреждения;

- оказывать материальную поддержку членам профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

9.11. Организовывать и проводить культурно-массовую работу в Учреждении

- приобретение новогодних подарков для детей членов профсоюза;

- организовывать праздничные мероприятия.

- к юбилейным датам 50-летию, 55, 60 ,65, 70, 75-летию со дня рождения поощрять членов профсоюза.

9.12. Организовывать и проводить обучение профактива на семинарских занятиях по вопросам трудового законодательства, социального партнерства, охраны труда, организации профсоюзной работы и т.д.

#### **9.13. Гарантии профсоюзного комитета:**

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в организациях с круглосуточным пребыванием воспитанников в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию трудовых споров;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики и служебного поведения работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- утверждение, графиков работы (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

## **Х. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ**

10.1. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности администрации и профсоюзной организации.

Работодатель обязуется содействовать работе молодежной комиссии, созданной при профсоюзе, и направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Учреждения.

10.2. Молодому работнику (специалисту, служащему, рабочему) проработавшему в учреждении не менее 1 года, по ходатайству руководителя структурного подразделения и молодежной комиссии профсоюза, оказывается материальная помощь в размере 3 тысяч

рублей на:

- Проведение свадьбы первого брака;
- При рождении ребенка.

10.3. Молодым специалистам, устанавливаются меры социальной поддержки в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» Законом Санкт-Петербурга от 28.12.2012 № 737-124 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга», Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 20.04.2016 № 285.

Молодой специалист - гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.

10.4. Профсоюзный комитет обязуется активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи, а также оказывать содействие молодым членам профсоюза и реализации мер дополнительной социальной поддержки, предусмотренных фондами социальной поддержки членов профсоюза.

## **XI. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЗОВ**

11.1. Работодатель в соответствии с положениями Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законодательством, действующим на территории РФ, коллективным договором соблюдает права и гарантии профсоюза Работников Учреждения.

11.2. Работодатель представляет профкому, действующему в Учреждении, в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещение.

11.3. Сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией Учреждения безналичным путём и перечисляется на счет профсоюзной организации.

Администрация не вправе задерживать перечисление указанных средств.

11.4. Работодатель освобождает от основной работы членов профсоюза, входящих в состав профкома и профбюро структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время кратковременной профсоюзной учебы. Кроме того, членов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, Работодатель освобождает от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, создаваемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, с сохранением средней заработной платы по основной должности.

11.5. Работодатель обязуется соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав профкома и не освобожденных от основной работы.

11.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем профкома и его заместителем в связи:

- с сокращением численности или штата Работников Учреждения (п.2 ст.81 ТК РФ),
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 подпункта б ст.81 ТК РФ),

-неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ),

в течении 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего отраслевого выборного профсоюзного органа.

11.7. Работодатель рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профкома в установленные законодательством сроки.

11.8. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего Договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации и Работников Учреждения, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

#### **11.9. Контроль и ответственность сторон**

11.9.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора осуществляется комиссией, состоящей из 4 человек, в состав которой входят по 2 представителя от каждой стороны.

11.9.2. При осуществлении контроля стороны обязуются предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

11.9.3. Стороны, подписавшие настоящий Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

11.9.4. При обнаружении нарушений условий Договора комиссия немедленно информирует об этом представителей стороны, подписавших Договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий Договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **XII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН ДОГОВОРА**

12. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности;

- Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

- Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе Работников Учреждения.

12.1. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, работникам Учреждения принимаются совместно с Профкомом.

12.2. В целях контроля за выполнением Договора:

12.2.1. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее комиссия), принимают Положение о Комиссии и определяют порядок ее работы.

12.2.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую информацию.

12.2.3. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении.

12.2.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в трехдневный срок.

12.2.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются Комиссией.

12.3. Стороны способствуют вступлению в профсоюз Работников Учреждения для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

12.4. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в Учреждении.

### **ХIII. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

13.1 Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

13.2. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия настоящего Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Директор СПб ГБУСО «ДДИ № 4»

Председатель профсоюзного  
Комитета ДДИ №4



А.А. Алексеенко

Е.В. Самойлова