

Утвержден на общем собрании
работников СПб ГБУ «Дом-интернат № 5»
Протокол от «20» января 2021 г. № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного
учреждения социального обслуживания
«Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии № 5»

2021 – 2024 гг.

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 3 " февраля 2021 г.
рег. № 14605/21-кв
Подпись В

Санкт-Петербург
2021 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. 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.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Администрация Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии № 5» (далее - Учреждение), именуемая в дальнейшем «**РАБОТОДАТЕЛЬ**» в лице директора **Вязовой Любови Эриковны**, представляющего интересы Учреждения, и работники Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии № 5», именуемые далее «**РАБОТНИКАМИ**», представленные в лице председателя профкома **Горбачевой Ольги Юрьевны**.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения, составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам Учреждения.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет 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.

1.7. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной деятельности Учреждения, присущими 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 коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

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

1.9. 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.

1.10. При реорганизации Учреждения, договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации.

При смене собственника имущества Учреждения, коллективный 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 коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. Изменения и дополнения коллективного 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.

1.12. Работодатель обязуется в течение 7 дней довести содержание коллективного договора до работников Учреждения.

Текст коллективного договора размещается на стенде для информации.

1.13. При условии выполнения настоящего коллективного договора профсоюзный комитет воздерживается от организации и поддержки в Учреждении забастовок.

1.14. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

1.15. Стороны присоединяются к Региональным (отраслевым) Соглашениям 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.

2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из 4 человек, в состав которой входят по 2 представителя от каждой стороны.

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

2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

2.4. 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 коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. 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».

3.2. Все средства фонда оплаты труда предназначены для оплаты труда, компенсационных выплат, материального поощрения и материального стимулирования работников учреждения.

3.3. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников СПб ГБУ «Дом-интернат № 5», разработанным и утвержденным в соответствии с принятым и вступившим в силу с 01.01.2006 г. Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», 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», с учетом распоряжения Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 27.06.2016 № 176-р «Об утверждении методических рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

3.4. 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.

3.5. 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 рекомендаций 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.

3.6. При оплате труда рабочих учреждения применяется тарифная сетка по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, установленная Законом Санкт-Петербурга:

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».

3.7. Изменение оплаты труда для специалистов и служащих производится:

- 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;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения, для работающих работников и (или) - со дня предоставления соответствующего документа;

- при награждении ведомственным знаком отличия в труде - со дня присвоения, для работающих работников и (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.

3.8. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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.

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.

При наличии у рабочего учреждения социальной защиты почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде для установления коэффициента квалификации применяется одно из двух оснований по выбору рабочего учреждения социальной защиты.

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 профсоюзом учреждения социальной защиты, в соответствии с типом Учреждения

3.9. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

Введение, замена и пересмотр норм труда, должностных обязанностей производится Работодателем по согласованию с профкомом раз в году.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет высокой квалификации, профессионального опыта или каких-либо рациональных приемов труда работника.

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

3.10 . Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 10 и 25 числа каждого месяца, 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.

- оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала;

- в случае вынужденного простоя, ликвидации учреждения, выплата заработной платы 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.

3.11. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным 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 согласно расчету с учетом ставки рефинансирования Банка России, действующей в период задержки выплаты.

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

3.12. 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.

3.13. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.13.1. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социальной защиты – устанавливается руководителям всех уровней управления согласно Положению об оплате труда и приложения 6 Методических рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, утвержденным Распоряжением КСП от 27.06.2016 № 176-р.

3.13.2. Надбавки за применение в работе новых методик лечения, обучения, передовых методов труда, высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность и интенсивность в труде, способствующих четкому и качественному выполнению задач, поставленных перед учреждением, повышению уровня трудовой и исполнительской дисциплины, ответственности за свой участок работы.

Указанные надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Начисляются на должностной оклад, тарифную ставку (оклад) работников в процентах. Предельными размерами не ограничиваются.

В случаях, когда надбавки к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) устанавливаются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется без учета доплат и надбавок.

Надбавки за интенсивность труда устанавливаются работникам, работа которых характеризуется напряженностью труда, интенсивностью затрат физической, нервной и умственной энергии в единицу времени, за срочность, сложность выполняемой работы.

Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению.

Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

3.13.3. В учреждении могут устанавливаться и иные виды стимулирующих надбавок в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актом.

3.13.4. Премирование работников учреждения осуществляется в пределах выделенного фонда оплаты труда, за счет средств экономии, в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о порядке премирования работников, согласованным с профсоюзным органом работников учреждения.

3.14. Доплаты компенсационного характера:

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 трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

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

К доплатам и надбавкам компенсационного характера относятся выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

- работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (статья 151 ТК РФ);
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
- другие условия, отклоняющиеся от нормальных, установленные законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

3.14.2. 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 %. Доплата исчисляется исходя из часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы). 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 графиков работы 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.

3.15. 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.

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.

3.16. Доплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временного отсутствующего работника.

Размеры указанных доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного фонда оплаты труда, и в соответствии с Положением о порядке оплаты труда Работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии № 5»

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в СПб ГБУ «Дом-интернат № 5» оформляются заключением письменного трудового договора.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя.

4.2. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допуска к работе.

4.3. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

4.4. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

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

4.7. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

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.

4.8. Срок испытания при приеме на работу не может превышать **трех месяцев**, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей – **шести месяцев**.

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

4.9. Условия трудового договора при его заключении определяются законами, иными правовыми актами и соглашением сторон.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором.

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

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

4.11. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие коллективного договора или присоединившихся к коллективному договору после его заключения, действует те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

4.12. 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.

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.

4.13. 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.

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

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.

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

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 и произвести с ним окончательный расчет.

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

4.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении 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.

Работодатель обязуется представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

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

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

4.17. 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 (на 5 лет ниже возраста возникновения права выхода на пенсию);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

4.18. 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 (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.19. 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.

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

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца

со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

4.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению.

Приказ о прекращении трудового договора доводится работнику под роспись.

4.22. 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.

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

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

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.

5.1. Работодатель определяет необходимость профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников для собственных 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» (с изменениями на 24.10.2016 г.).

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. 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.**

5.5. 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».

5.6. 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 договора о подготовке или дополнительном профессиональном образовании.

Содержание договора определяется сторонами трудового договора.

5.7. Организация имеет право заключить с работником организации Ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы (далее – Ученический договор).

5.8. 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.

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

5.10. 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.

5.11. 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.

5.12. 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 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, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. 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 сменности, утвержденным администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени, в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю. Исключение составляют работники, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 91, 92, 95 Трудового Кодекса РФ).

6.3. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели:

- для рабочих и служащих общепрофессиональных должностей - 40 часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье;

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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» (далее - Приказ N 1601), применяется с учетом Регионального (отраслевого) соглашения, заключенного 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.

Стороны пришли к соглашению, что для медицинского персонала (палатные медицинские сестры, младшие медицинские сестры, санитарки (мойщицы) и педагогического персонала (воспитатели) допускается ведение суммированного учета рабочего времени таким образом, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов. Допускается смена:

- медицинским сестрам, младшим медицинским сестрам, санитаркам (мойщицам) - до 24 часов;

- воспитателям - до 11 часов с обеденным перерывом 1 час.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Список работ, на которых применяется **сменная работа, является приложением № 2** к настоящему коллективному договору.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профкома.

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

6.5. Графики сменности доводятся до сведения работников под подпись не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

6.6. Работа в течение двух смен подряд запрещена.

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

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

6.9. 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.

6.10. 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.

7. ОТПУСК

7.1. Администрация обязуется предоставлять всем работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Ежегодно не позднее чем за две недели до наступления календарного года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

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

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

7.2. **Ежегодный основной оплачиваемый отпуск** предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

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.

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.

7.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска.

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

7.3.1. 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 (**Приложение 3**).

7.3.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. (**Приложение № 4**).

7.3.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

Директору - 10 календарных дней.

Главному бухгалтеру - 10 календарных дней.

Заместителю директора по социальным вопросам – 14 дней.

7.3.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в данном учреждении, в зависимости от стажа работы, предоставляются работникам следующих должностей при наличии экономии фонда оплаты труда:

- Юрисконсульт
- Зам. главного бухгалтера
- Экономист
- Бухгалтер
- Специалист по кадрам
- Инженер
- Техник
- Заведующий складом
- Заведующий хозяйством
- Делопроизводитель
- Специалист по социальной работе
- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- Водитель автомобиля
- Машинист по стирке и ремонту спецодежды
- Дворник
- Лифтер
- Шеф-повар
- Повар
- Кладовщик
- Кухонный рабочий

Продолжительность дополнительного отпуска в зависимости от стажа работы по перечисленным должностям:

- стаж работы в учреждении от 3 лет до 5 лет - 3 календарных дня
- стаж работы в учреждении от 5 лет и более - 5 календарных дней.

Дополнительный отпуск предоставляется по согласованию с администрацией учреждения без нарушения нормального хода рабочего процесса.

7.3.4. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 календарных дня;

- рождением ребенка (отцу) – 3 календарных дня.

7.3.5. 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.

7.4. 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 санитарно-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.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- контролировать выполнение графика и порядка предоставления отпусков.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивает санитарно-гигиенические условия,

предотвращающие профессиональные заболевания работников.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профсоюза инструкции по охране труда, пожарной безопасности для работников Учреждения.

8.2. Профсоюз осуществляет контроль за безопасностью труда и содействует работодателю в деле совершенствования системы безопасности труда, снижения уровня травматизма.

8.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и правильности применения средств индивидуальной защиты.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Работодатель обязан обеспечить (ст.212 ТК РФ):

- оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- 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;

- ремонт, сушку, стирку специальной одежды и специальной обуви;

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

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля уполномоченными работниками, лицами, ответственными за состоянием охраны труда и техники безопасности, 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 (СОУТ);

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних, с сохранением за ними места работы и среднего заработка, на время прохождения

указанных медицинских осмотров;

- 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 существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- санитарно-бытовое 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;

- ознакомление работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

8.4.2. По каждому несчастному случаю на производстве создавать комиссию по расследованию.

8.4.3. Своевременно представлять документы в региональные отделения Фонда социального страхования по работникам, получившим трудовые увечья или профзаболевания, для выплаты возмещения вреда в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.4.4. Допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую, только после получения ими предварительного инструктажа по правилам техники безопасности и производственной санитарии.

8.4.5. В целях безопасности жизни и здоровья сотрудников и воспитанников запретить курение работников в учреждении.

За курение в помещениях и на территории Учреждения выносятся дисциплинарное взыскание.

8.5. Работники обязуются:

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

8.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.5.4. 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).

8.5.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры

(обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.5.6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.6. Работодатель и профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять оперативный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности в Учреждении. Обеспечивать работу уполномоченных по охране труда;
- изучать и анализировать причины травматизма, заболеваемости, принимать меры к их устранению;
- рассматривать случаи нарушения норм и Правил охраны труда и пожарной безопасности для принятия мер общественного воздействия.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

9.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

9.2. Содержать в технически исправном состоянии комнаты приема пищи работниками.

9.3. 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.

Размер единовременной материальной помощи устанавливается руководителем учреждения.

9.4. Работодатель берет на себя обязательство при наличии бюджетных ассигнований 1 раз в 3-5 лет направлять Работника на курсы повышения квалификации (усовершенствование или специализация) с сохранением средней заработной платы по основной должности.

9.5. Работник, желающий получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, заключает с работодателем ученический договор, который регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора (ст. 198 Трудового кодекса РФ).

9.6. Сроки и форма ученического договора, его действие, организационные формы ученичества, время и оплата ученичества определяются и устанавливаются в соответствии со статьями 200-204 Трудового кодекса РФ.

9.7. Права и обязанности учеников по окончании ученичества и расторжение ученического договора регулируются статьями 207-208 Трудового кодекса РФ.

9.8. При наличии бюджетных ассигнований Работодатель производит единовременное премирование работников к юбилейным датам.

Юбилейными датами считаются: 50, 55, 60, 65 лет. Размер выплаты

устанавливается руководителем учреждения, исходя из стажа работы в учреждении. Единовременная премия выплачивается по приказу руководителя учреждения в соответствии с Порядком предоставления поощрительных выплат, не связанных с системой оплаты труда, и материальной помощи работникам.

Проработавшим в Учреждении менее одного года, премии к юбилейным датам не выплачиваются.

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, предупреждать возникновение трудовых споров и конфликтов.

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

10.3. 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.

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

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

10.6. Осуществлять страхование работников членов профсоюза и их близких родственников, именуемых вместе - семья, от несчастного случая и на случай смерти от болезни.

10.7. 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.

10.8. 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) – до 7 000 рублей.

- организовывать приобретение путевок с профсоюзной дотацией для детей членов профсоюза в детские оздоровительные лагеря на время летних каникул;

- осуществлять выплату в сумме 3 000 рублей члену профсоюза в возрасте до 35 лет при вступлении в брак и на рождение ребенка;

- поощрять профактив за организационное и финансовое укрепление Учреждения;

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

10.9. 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.

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

11. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

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

Молодыми работниками (специалистами, служащими рабочими) считаются работники в возрасте до 30 лет.

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

11.2. 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.

11.3. 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».

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.

11.4. 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).

11.5. 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.

12. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЗОВ

12.1. 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.

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

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

Администрация не вправе задерживать перечисление указанных средств.

12.4. 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.

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

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

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

12.8. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного 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.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

13.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

13.3. При необходимости приведения положений договора в соответствии с вновь

принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в настоящий Договор могут вноситься изменения в письменной форме в виде приложений.

13.4. Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

13.5. Работодатель обязуется знакомить с настоящим Договором каждого вновь принятого на работу сотрудника до заключения с ним трудового договора.

13.6. За нарушение настоящего Договора стороны несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

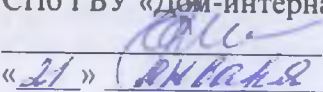
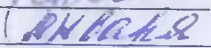
Директор СПб ГБУ «Дом-интернат №5»


 Л. Э. Вязовая


Председатель профсоюзного
Комитета СПб ГБУ «Дом-интернат №5»

 О.Ю. Горбачева



СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
СПб ГБУ «Дом-интернат № 5»
 О.Ю. Горбачева
«21»  2021 г.

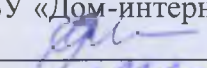
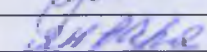
УТВЕРЖДАЮ
Директор СПб ГБУ «Дом-интернат № 5»
 Л.Э. Вязовая
«21»  2021 г.






ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, на которых работники привлекаются к работе в ночное время

1. Медицинская сестра палатная
2. Младшая медицинская сестра по уходу за больными
3. Санитарка

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
СПб ГБУ «Дом-интернат № 5»
 О.Ю. Горбачева
« 21 »  2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор СПб ГБУ «Дом-интернат № 5»
 Л.Э. Вязовая
« 21 »  2021 г.



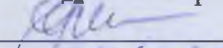
ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, которым предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и тяжелыми
условиями труда в соответствии с Перечнем производств, профессий и
должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый
отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
1	Заместитель директора по медицинской части	24
2	Старшая медицинская сестра	30
3	Медицинская сестра диетическая	12
4	Медицинская сестра палатная	30
5	Медицинская сестра процедурная	30
6	Медицинская сестра по массажу	30
7	Медицинская сестра по физиотерапии	30
8	Инструктор ЛФК	30
9	Медицинский статистик	12
10	Сестра-хозяйка	30
11	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	30
	Санитарка	30

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
СПб ГБУ «Дом-интернат № 5»


О.Ю. Горбачева
«27» 18 июля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор СПб ГБУ №Дом-интернат № 5»


Л.Э. Вязовая
«27» 18 июля 2021 г.



ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, которым предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск
по результатам специальной оценки условий труда

№ п/п	Наименование должности	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
1	Водитель автомобиля	3.2	7

