

**Региональное отраслевое Соглашение**

**между**

Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга  
и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза  
работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской  
Федерации

**и**

Комитетом по социальной защите населения Ленинградской области  
по вопросам регулирования социально-трудовых отношений  
в учреждениях, подведомственных  
Комитету по социальной защите населения Ленинградской области

**на 2018 – 2020 годы**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Ленинградской области на равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной работы государственных стационарных учреждений социального обслуживания населения Ленинградской области, подведомственных комитету по социальной защите населения Ленинградской области (далее – государственные учреждения);

- определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников государственных учреждений;

- закрепления трудовых прав и гарантий работников государственных учреждений;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.2. Участниками Соглашения (далее - стороны) являются:

- **работники** государственных стационарных учреждений социального обслуживания населения Ленинградской области, (далее – Учреждения), находящихся в ведении Комитета по социальной защите населения Ленинградской области, в лице их полномочного представителя - Комитета Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (далее по тексту – Комитет Профсоюза);

- **работодатели** – государственные стационарные учреждения социального обслуживания населения Ленинградской области (далее по тексту – Работодатели), в лице их полномочного представителя – Комитета по социальной защите населения Ленинградской области.

1.3. В целях обеспечения принципов социального партнерства стороны обязуются:

- учитывать и уважать интересы сторон;

- проявлять заинтересованность в участии в договорных отношениях;

- содействовать укреплению и развитию системы социального партнерства на региональном и локальном уровнях;

- оказывать практическую помощь Учреждениям в реализации Соглашения и коллективных договоров:

- обеспечивать социальные гарантии работникам Учреждений;

- оказывать содействие в создании и обеспечении организации деятельности первичных организаций Профсоюза;

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций.

1.4. Настоящее Соглашение распространяется на работников и работодателей, указанных в п. 1.2. и обязательно для выполнения всеми Учреждениями, подведомственными Комитету по социальной защите населения Ленинградской области.

Соглашение сохраняет свое действие в случае внесения изменений в наименования его сторон, расторжения служебного контракта с руководителем Комитета по социальной защите населения Ленинградской области или трудового договора с председателем Межрегиональной организации Профсоюза.

В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.5. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждениях и, устанавливающим общие условия оплаты и охраны труда работников, иные гарантии, компенсации и льготы.

Соглашение обязательно к применению при заключении в Учреждениях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Соглашение вступает в силу с 01 января 2018 года и действует по 31 декабря 2020 года включительно.

1.7. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров в Учреждениях и не ограничивает права их сторон в предоставлении социальных льгот и гарантий работникам.

1.8. Работодатели при получении предложения от первичных профсоюзных организаций Учреждений о намерении заключить коллективный договор обязаны вступить в коллективные переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

Заключаемые коллективные договоры не могут содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, действующим законодательством.

В коллективном договоре Учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.9. Работодатели обеспечивают право работников на участие в управлении Учреждениями путем включения представителей первичных профсоюзных организаций в составы создаваемых комиссий, а также содействуют укреплению действующих, созданию (воссозданию) новых первичных профсоюзных организаций в Учреждениях.

1.10. Стороны Соглашения содействуют и осуществляют контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в Учреждениях, а также обобщают опыт коллективно-договорного регулирования.

1.11. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров и обеспечения контроля за выполнением настоящего Соглашения.

1.12. При подготовке Комитетом по социальной защите населения Ленинградской области проектов правовых актов Губернатора Ленинградской области, Правительства Ленинградской области, а также методических рекомендаций учреждениям, касающиеся регулирования отношений в сфере труда в подведомственных ему Учреждениях, в состав рабочих групп могут включаться представители Комитета Профсоюза.

Локальные нормативные акты Учреждений, касающиеся социально-трудовых и иных, связанных с ними отношений принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.13. Выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений осуществляют защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим соглашением, в отношении работников – членов профсоюза и работников, ежемесячно уплачивающих в соответствующую профсоюзную организацию из своей заработной платы взносы солидарности в размере 1% от заработной платы.

1.14. Комитет по социальной защите населения Ленинградской области в недельный срок с момента подписания Соглашения направляет его в Учреждения для ознакомления с его содержанием работников и выполнения принятых обязательств.

1.15. Стороны договорились о проведении коллективных переговоров не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения с целью заключения его на новый период.

1.16. Для ведения коллективных переговоров по заключению Соглашения и подведения итогов его выполнения, а также рассмотрения конфликтных ситуаций и разногласий создается двухсторонняя комиссия, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Комитет по социальной защите населения Ленинградской области и Учреждения, находящиеся в его ведении, при содействии выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений обеспечивают эффективную работу коллективов, сохранение рабочих мест и принимают меры по повышению материального благополучия работников.

2.2. Работодатели обязуются:

- обеспечить полную и стабильную занятость работников;
- предоставлять для выполнения трудовой функции работникам оборудованные безопасные рабочие места;
- использовать труд работников в соответствии с их квалификацией;

- своевременно и в полном объеме производить выплату заработной платы;
- обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда;
- возмещать работникам расходы по прохождению периодических медицинских осмотров (обследований);

- в случае сокращения численности или штата работников принимать меры по трудоустройству работников, а именно: предлагать им с учетом состояния их здоровья другие вакантные должности, соответствующие квалификации работников, либо нижеоплачиваемую работу в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- иные обязанности, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Ленинградской области, настоящим Соглашением, коллективными договорами Учреждений.

2.3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.3.1. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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

2.3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, Устава и иных локальных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Недостающие условия или изменения условий трудового договора определяются приложением к нему, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменном виде, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

Недостающие сведения вносятся непосредственно в трудовой договор.

2.3.4. При заключении трудового договора, в целях проверки соответствия работника поручаемой работе, работодателем может устанавливаться срок испытания до 3-х месяцев.

Для отдельных категорий работников (заместитель директора Учреждения, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций) срок испытания может устанавливаться до 6-ти месяцев.

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

В период срока испытания на работников распространяются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством.

2.3.5. При заключении трудовых договоров работодатели обязуются знакомить работника с коллективным договором, настоящим Соглашением, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.6. Ликвидация Учреждений, их структурных подразделений, иные мероприятия, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда работников, могут осуществляться после предварительного уведомления выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений в сроки, установленные законодательством.

2.3.6. В интересах стабилизации положения работников в вопросах занятости работодатели проводят мероприятия по повышению профессиональной квалификации работников в части:

- определения порядка прохождения обучения и переподготовки в сроки, соответствующие требованиям профессии (должности) работника;
- порядка проведения аттестации и тарификации работников с обязательным участием представителей первичной профсоюзной организации Учреждения;
- определения критериев профессиональной квалификации;
- определения условий предоставления более высокооплачиваемой работы в зависимости от результатов повышения профессиональной квалификации работников.

2.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.5. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-х месячного предупредительного периода по 4 часа рабочего времени в месяц с сохранением среднего заработка.

2.6. При принятии решения о массовом увольнении работников, работодатели обязуются в письменной форме сообщать об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

2.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штатов имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи, матерей-одиночек, женщин, имеющих детей до 8 лет, родителей, воспитывающих детей-инвалидов.

2.9. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения. О введении новых норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания) работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2.10. Первичные профсоюзные организации обязуются:

2.10.1. Участвовать в консультациях с Работодателями по вопросам занятости работников.

2.10.2. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых в случае реорганизации Учреждений. Участвовать в разработке мер социальной защиты работников, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства о труде.

2.11. Для привлечения и закрепления молодых специалистов работодатели при содействии Комитета:

- содействуют в обеспечении работой выпускников профильных образовательных учреждений,

- создают условия для психологической и социальной адаптации молодого работника, формирования института наставничества;

- оказывают поддержку в работе молодежных советов (комиссий) выборного органа первичной профсоюзной организации по организации и проведению в коллективах мероприятий с молодежью.

- совместно с молодежным советом (комиссией) выборного органа первичной профсоюзной организации принимают участие в организации и проведении спортивных, оздоровительных и иных мероприятий.

2.12. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

2.13. По письменному заявлению работника работодатели обязуются в течение трех рабочих дней выдавать копии документов, связанных с работой. Выданные копии должны быть заверены надлежащим образом и предоставляются работнику безвозмездно.

2.14. При выявлении нарушений трудового законодательства Работодателями Комитет принимает меры к привлечению виновных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

2.15. Работодатели доводят до сведения выборных органов первичных профсоюзных организаций информацию о вновь принятых нормативных правовых актах, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, в течение 3-х рабочих дней со дня их официального поступления в Учреждение.

2.16. Работникам обеспечиваются гарантии и компенсации при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.17. Применение дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям) к работникам осуществляется за конкретный дисциплинарный проступок. До издания приказа (распоряжения) работодателя о применении дисциплинарного взыскания осуществляются процедуры, обеспечивающие получение мотивированного мнения выборного органа первичной профорганизации Учреждения. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания может быть осуществлено по ходатайству выборного органа первичной профорганизации.

2.18. Работодатели рассматривают ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации о представлении работников-членов профсоюза к награждению ведомственными наградами и направляют их для принятия дальнейшего решения в вышестоящие органы управления.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, разработанном в Учреждении на основе положений Закона Ленинградской области «Об оплате работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области» от 08.06.2011 №32-оз и Постановления Правительства Ленинградской области «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» от 15.06.2011 № 173 (далее – постановление №173).

3.2. Определение размеров должностных окладов работников по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3.3. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

3.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Ленинградской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

3.5. Размер расчетной величины, применяемой для определения должностного оклада, устанавливается областным законом Ленинградской области «Об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период», пересматривается не



реже одного раза в год. Размер должностного оклада работника определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент.

3.6. Размеры заработной платы работникам определяются на основании тарификации работников. Для проведения тарификации приказом по Учреждению создается постоянно действующая тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель выборного профсоюзного органа. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках работников по соответствующей форме. С тарификационным списком работник должен быть ознакомлен под подпись в течение 3-х рабочих дней со дня заседания комиссии.

3.7. При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление заработной платы в новом размере производится с первого рабочего дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Оплата труда работников, выполняющих работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

3.9. Определение размеров заработной платы по основной должности и по занимаемой должности в порядке совместительства производится отдельно.

3.10. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.11. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определяется общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3.11.1. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям, устанавливаются в размерах, установленных в Положении об оплате труда Учреждения.

3.11.2. Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4 квалификационным уровнем второго уровня профессиональной квалификационной группы общеотраслевых профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения и ежегодно утверждается приказом по Учреждению, который является приложением к коллективному договору, Положению об оплате труда Учреждения.

3.12. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

3.13. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда. Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда на них и

утверждаются приказами по Учреждению с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором.

3.14. По результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) приказом по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения.

3.15. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

3.16. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- для медицинских работников – 40 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы;
- для остальных категорий работников – 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 06 часов следующего дня.

3.17. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.18. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

3.19. Перечень устанавливаемых выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты определяются работодателями и закрепляются в коллективных договорах, Положениях о материальном стимулировании работников, разработанных с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений. На выплаты стимулирующего характера работодатели направляют не менее 30% денежных средств от общего фонда оплаты труда.

3.19.1. При определении размеров выплат стимулирующего характера должны учитываться: показатели эффективности и критерии оценки качества выполненной работы; успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса; участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.20. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию в размерах: почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения» и «Заслуженный работник социального обеспечения», «Почетный работник Минтруда России» - 20 процентов.

3.21. Работникам, имеющим квалификационные категории, устанавливаются персональные надбавки в размерах:

за высшую квалификационную категорию - 30 процентов;

за первую квалификационную категорию - 20 процентов;

за вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного) звания - со дня присвоения;

3.22. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

3.23. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатели выплачивают денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.24. Оплата за период нахождения работника в очередном отпуске производится за 3 дня до его начала.

3.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет Работодатель.

3.26. Работодатели обязуются извещать работников о составных частях заработной платы, начисленной за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

## **4. ОХРАНА ТРУДА**

4.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников как одно из приоритетных направлений работы.

Ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и отдыха в Учреждениях берут на себя работодатели.

При приеме на работу работодатели информируют работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о возможных рисках повреждения здоровья.

4.2. В целях обеспечения требований об охране труда и здоровья работников Работодатели обязаны создать и обеспечить функционирование системы управления

охраной труда (далее – СУОТ), разработать положение о СУОТ соблюдая государственные нормативные требования охраны труда с учетом специфики своей деятельности.

4.3. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели создают комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят их представители и представители выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.4. Работодатели создают необходимые условия для работы уполномоченных лиц и членов комитетов (комиссии) по охране труда, обеспечивают их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. Для осуществления деятельности уполномоченных профкомов по охране труда Работодатели обязуются предоставлять им не менее 2-х рабочих часов в неделю с оплатой в размере среднего заработка.

4.5. Работодатели разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, в том числе по проведению специальной оценки условий труда, создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда.

При отсутствии в Учреждении специалиста по охране труда работодатели заключают договоры со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров Учреждений.

Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется работодателями в пределах выделенных денежных средств на соответствующий год.

Контроль за своевременным и правильным расходованием средств, выделенных на реализацию мероприятий по охране труда по смете, осуществляется выборными органами первичных профсоюзных организаций Учреждений.

4.6. Работодатели в обязательном порядке включают в комиссию для проведения специальной оценки условий труда представителя выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.7. О проведении специальной оценки условий труда Работодатель обязан сообщить работникам за месяц до ее начала.

4.8. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в присутствии работника. Работодатели организует ознакомление работников под роспись с результатами проведенной СОУТ на их рабочем месте в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

4.9. Для отдельных категорий работников в соответствии с действующим законодательством работодатели организуют проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров.

4.10. Работодатели организуют обязательное обучение и проверку знаний по охране труда работников, а также обязательное проведение инструктажей всех видов.

4.11. На работах, связанных с загрязнением, вредными условиями труда, работодатели обеспечивают работников сертифицированными средствами коллективной и индивидуальной защиты, специальной одеждой, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации нормами.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты производится за счет средств работодателей.

4.12. Работодатели по установленным нормам оборудуют в Учреждениях санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и отдыха, создают санитарные посты с аптечками, укомплектованными наборами лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

4.13. В случае нарушений работодателями нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в Учреждениях, не обеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза потери трудоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.14. Расследование несчастных случаев осуществляется в соответствии с требованиями Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» с участием представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.15. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда и здоровья осуществляется выборными органами первичных профсоюзных организаций, уполномоченными по охране труда, технической инспекцией труда Профсоюза. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам охраны труда и здоровья обязательны к рассмотрению работодателями в семидневный срок.

4.16. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск в Учреждения представителей Комитета Профсоюза для осуществления общественного контроля условий и охраны труда работников, выполнения обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением и коллективными договорами.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируются трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в Учреждениях.

5.2. В Учреждениях устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени равная 40 часам в неделю с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;
- сменная работа с ведением суммированного учета рабочего времени, при котором выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком выходов на работу.

5.3. Работодатели обязаны устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю на основании письменного заявления следующим работникам:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи при наличии соответствующего медицинского заключения;
- иных категорий, определенных действующим законодательством.

При работе на условиях неполного рабочего дня (недели) оплата производится пропорционально отработанному времени.

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

5.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска у работников Учреждений не может быть менее 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утвержденными работодателями с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.5. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия таких отпусков определяются коллективным договором Учреждения.

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

5.7. Работодатели вправе предоставлять работникам 3-х дневные дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

- со свадьбой работника;
- смертью близких родственников;
- рождением ребенка (отцу).

5.8. Педагогическим работникам Учреждений предоставляются трудовые права и социальные гарантии и меры социальной поддержки, установленные федеральными

законами и законодательными актами Ленинградской области, включая право на сокращенную продолжительность рабочего времени и ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

5.9. Стороны установили, что в случае направления работника в местные служебные командировки, ему компенсируются затраты по оплате проезда в общественном транспорте за счет средств, выделяемых на эти цели.

5.10. В выходные и праздничные дни в Учреждениях может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. К дежурствам привлекаются работники по списку, утвержденному Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.11. Поручение работнику работы в течение двух смен подряд запрещается.

## **6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

6.1. Стороны установили, что в период действия данного Соглашения Работодатели обеспечивают профсоюзным организациям и членам их выборных органов условия деятельности, предусмотренные существующим на момент подписания Соглашения законодательством.

Работодатели признают выборные органы первичных профсоюзных организаций Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ полномочным представителем работников и обязуются всемерно содействовать их деятельности.

6.2. Работодатели гарантируют выборным органам первичных профсоюзных организаций предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам. Профсоюз и его представители обязуются рассматривать всю предоставляемую информацию, особенно информацию финансового и технического характера как конфиденциальную, и обязуются не предоставлять ее посторонним лицам и организациям.

6.3. Работодатели не препятствуют представителям Комитета Профсоюза посещать Учреждения, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и Профсоюза.

6.4. Работодатели предоставляют на период действия Соглашения выборным органам первичных профсоюзных организаций Учреждений в бесплатное пользование помещения, оборудование, средства связи, возможность доступа к сети Интернет для осуществления деятельности в интересах трудовых коллективов.

6.5. Членам выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей и на время краткосрочной учебы:

- председателям первичных профсоюзных организаций – до 14 часов в месяц;
- членам профсоюзного комитета, ревизионной комиссии, уполномоченным лицам по охране труда, внештатным правовым инспекторам – до 10 часов в месяц.

6.6. Работодатели на основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, обеспечивают бесплатно ежемесячное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов из их заработной платы через бухгалтерию Учреждения в порядке, определяемом уведомлением Профсоюза.

6.7. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, работодатели ежемесячно бесплатно производят удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении денежные средства в размере, порядке и условиях, установленных первичной профсоюзной организацией

6.8. Работодатели рассматривают письменные представления выборных профсоюзных органов об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, настоящего соглашения, коллективного договора, локальных нормативных актов, и в недельный срок после их получения сообщают соответствующему выборному органу о принятых мерах.

6.9. На условиях и в порядке, определенном коллективными договорами Работодатели производят первичным профсоюзным организациям перечисления денежных средств на проведение в Учреждениях культурно-массовой и оздоровительной работы.

6.10. Работодатели содействуют осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением в Учреждениях трудового законодательства. В этих целях осуществляют назначение из числа представителей работодателя лиц, обеспечивающих беспрепятственное предоставление комиссии необходимых документов и организационную поддержку.

6.11. Увольнение председателей (их заместителей) первичных профсоюзных организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) по инициативе работодателя (сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6.12. Комитет по социальной защите населения Ленинградской области на официальном сайте в сети «Интернет» размещает электронный баннер со ссылкой на сайт Межрегиональной организации Профсоюза: [www.myprofcom.ru](http://www.myprofcom.ru).

6.13. Стороны обязуются:

6.13.1. Информировать друг друга о принимаемых решениях и по вопросам развития учреждений и системы социального обслуживания населения.

6.13.2. Проводить консультации в рамках двухсторонней отраслевой комиссии по важнейшим вопросам социально-трудовых отношений до принятия решений, затрагивающих интересы Сторон.

6.13.3. Взаимодействовать при осуществлении мероприятий по подготовке резерва руководителей Учреждений и переподготовке действующих руководителей, иных представителей работодателя в части их обучения вопросам социального партнерства и трудового законодательства. Проект плана обучения указанных



категорий работников доводится до сведения Комитета Профсоюза не позднее 5 календарных дней до даты его утверждения.

6.13.4. Содействовать развитию практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в Учреждениях. Добиваться заключения коллективных договоров во всех Учреждениях. Оказывать методическую и консультативную помощь заинтересованной стороне при заключении коллективных договоров.

6.13.5. Совместно участвовать в разрешении возникающих конфликтных ситуаций в Учреждениях.

## 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Соглашение размещается на интернет-ресурсах (сайтах) Сторон, может быть опубликовано в средствах массовой информации.

7.2. Дополнения и изменения в настоящее Соглашение в течение срока его действия могут быть внесены только по соглашению сторон.

Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

7.3. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляют двухсторонняя отраслевая комиссия и выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений. При выявлении фактов нарушения обязательств Соглашения, стороны обязуются проводить взаимные консультации.

7.4. Итоги выполнения Соглашения подводятся на заседании двухсторонней отраслевой комиссии не реже одного раза в год. По просьбе заинтересованной стороны информация о выполнении Соглашения предоставляется другой стороной в письменном виде.

7.5. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Председатель Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации

Председатель Комитета по социальной защите населения Ленинградской области

**Е.С. Григорьева**

**Л.Н. Нецадим**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Приложение к Региональному отраслевому соглашению между Комитетом по социальной защите населения Ленинградской области и Комитетом Межрегиональной организации Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ на 2018 – 2020 гг.

## СОСТАВ

двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением Регионального отраслевого соглашения между Комитетом по социальной защите населения Ленинградской области и Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2018 – 2020 годы

**Со стороны Комитета по социальной защите населения Ленинградской области:**  
Максимов Владимир Иванович – заместитель председателя Комитета, сопредседатель Комиссии.  
Пшигоцкая Наталья Сергеевна – заместитель председателя Комитета;  
Дедюхина Юлия Александровна – начальник отдела экономического анализа и бюджетного планирования;  
Топоровская Елена Владимировна – заместитель начальника отдела правового обеспечения;  
Запара Ольга Сергеевна – начальник канцелярии;  
Осокин Дмитрий Борисович – консультант отдела государственных стационарных учреждений и альтернативной гражданской службы.

Основание: письмо Комитета от 18.10.2017 №01-3485/2017-0-1

**Со стороны Комитета Межрегиональной организации Профсоюза**  
Григорьева Елена Сергеевна – председатель Межрегиональной организации Профсоюза, сопредседатель комиссии;  
Николин Алексей Александрович – главный правовой инспектор труда Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;  
Шайтор Александр Анатольевич – технический инспектор труда Профсоюза по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;  
Кучерявая Людмила Степановна – председатель первичной профорганизации ЛОГСБУСО «Сланцевский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

Основание: постановление президиума Межрегиональной организации Профсоюза от 27.09.2017 №16-10.3.