

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



30 декабря 2022г.

Е.С. Григорьева

Председатель
Комитета по социальной политике
Санкт-Петербурга



30 декабря 2022г.

Е.Н. Фидрикова

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Межрегиональной Санкт-Петербург и Ленинградской области
общественной организацией Общероссийского профессионального союза
работников государственных учреждений и общественного обслуживания
Российской Федерации

и

Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования
социально-трудовых отношений в государственных учреждениях, находящихся в
ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга

на 2023-2025 годы

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"08" февраля 2023 г.
рег. № 343/13-С
Подпись

Руководитель

Санкт-Петербург

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение между Межрегиональной Санкт-Петербургской и Ленинградской областей общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в государственных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы¹ заключено на региональном уровне в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга в целях определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по урегулированию трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также реализации трудовых прав и законных интересов работников Санкт-Петербургских государственных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Работники Санкт-Петербургских государственных учреждений (бюджетных, казенных, автономных), находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, в лице Комитета Межрегиональной Санкт-Петербургской и Ленинградской областей общественной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации² в соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Работодатели - Санкт-Петербургские государственные учреждения (бюджетные, казенные, автономные), находящиеся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга - в лице Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

1.3. В настоящем Соглашении используются следующие термины и определения:

Работодатели - Санкт-Петербургские государственные учреждения (бюджетные, казенные, автономные), находящиеся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга согласно постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основе заключенного трудового договора.

Учреждения - Санкт-Петербургские государственные учреждения (бюджетные, казенные, автономные), находящиеся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

¹ Далее – Соглашение

² Далее – Комитет Профсоюза

Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга - исполнительный орган государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находятся Учреждения.

Первичные профсоюзные организации - профсоюзные организации, действующие в Учреждениях.

Выборные органы первичных профсоюзных организаций - профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций Учреждений.

1.4. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года включительно.

1.5. Положения, установленные настоящим Соглашением, обязательны для выполнения сторонами, указанными в пункте 1.2. настоящего Соглашения.

1.6. Настоящее Соглашение основано на принципах социального партнерства, установленных ст. 24 Трудового кодекса Российской Федерации³.

1.7. Стороны признают необходимость развития эффективного и ответственного социального партнерства на региональном и локальном уровнях.

Работодатели признают первичные профсоюзные организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ⁴ полномочными представителями работников во всех формах социального партнерства, установленных трудовым законодательством.

Наличие иных представительных органов не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями Профсоюза своих полномочий.

1.8. Настоящее Соглашение является основой для заключения коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот в рамках трудового законодательства и установленного финансового обеспечения.

1.8.1. Работодатели, получившие письменные предложения от первичных профсоюзных организаций Учреждений о начале коллективных переговоров, обязаны в соответствии с трудовым законодательством в семидневный срок вступить в переговоры, провести их и на согласованных условиях заключить коллективные договоры.

1.8.2. При включении в коллективные договоры Учреждений положений, реализация которых предусматривает дополнительное бюджетное финансирование за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, указанные положения до подписания коллективного договора подлежат согласованию с Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга.

1.8.3. Заключаемые в Учреждениях коллективные договоры не могут содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8.4. В соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные

³ Далее – ТК РФ

⁴ Далее – Профсоюз

соглашения по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений⁵.

При этом иные соглашения, содержащие разделы об отдельных социальных льготах и гарантиях, распространяются на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.9. Стороны договорились:

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

1.9.2. Оказывать содействие Учреждениям при заключении коллективных договоров.

1.9.3. При решении возникающих социально-экономических проблем, совместно разрабатывать и направлять в соответствующие органы государственного управления предложения по вопросам защиты прав и интересов работников Учреждений.

1.9.4. Взаимодействовать на региональном уровне при разработке на региональном уровне соответствующих проектов законов и иных нормативных правовых актов Санкт-Петербурга, а также нормативных актов и рекомендаций Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

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

1.9.6. В целях повышения квалификации и профессионального роста работников содействовать проведению в Учреждениях смотров-конкурсов профессионального мастерства.

1.9.7. Проводить совместную работу в части разъяснений вопросов, возникающих при реализации установленных условий оплаты труда, оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров, связанных с применением законодательства об охране труда с руководителями Учреждений и руководителями (специалистами) служб охраны труда, профсоюзным активом и других мероприятий.

1.10. Законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты Санкт-Петербурга, регулирующие трудовые отношения, принятые в период действия настоящего Соглашения, и изменяющие положение работников, доводятся до их сведения в порядке, предусмотренном коллективным договором Учреждения.

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

⁵ Далее - иные соглашения

1.11. Проекты нормативных правовых актов Правительства Санкт-Петербурга, подготовленные Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга, а также проекты нормативных правовых актов Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, касающиеся регулирования социально-трудовых отношений⁶ в Учреждениях, разрабатываются с учетом мнения Комитета Профсоюза.

Учет мнения Комитета Профсоюза осуществляется в следующем порядке:

Комитет Профсоюза в течение пяти рабочих дней со дня получения рассматривает указанные документы, и представляет в Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга мотивированное заключение к ним в письменной форме.

В случае если стороны не пришли к согласию по отдельным пунктам Проекта, либо в целом по его содержанию, в течение трех рабочих дней организуются взаимные консультации с целью выработки единого решения, которое оформляется протоколом.

О разработке для Учреждений методических рекомендаций (разъяснений) по вопросам применения действующего трудового законодательства Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга информирует Комитет Профсоюза в письменном виде.

1.12. При реализации норм настоящего Соглашения Комитет Профсоюза представляет интересы работников - членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.13. Работодатели обязуются по требованию выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений приостанавливать исполнение управлеченческих решений, нарушающих условия настоящего Соглашения и действующего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

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

1.14. Стороны обязуются за три месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до 31.12.2025 года.

1.15. Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга в недельный срок со дня уведомительной регистрации Соглашения размещает его на официальном сайте Администрации Санкт-Петербурга в разделе Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга

1.16. Для ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению настоящего Соглашения, осуществлению контроля за его выполнением, стороны

⁶ Далее - Проекты

сформировали двухстороннюю комиссию, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

1.17. Стороны договорились, что с согласия работников на основании обращения Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга⁷ Работодатели могут направлять в Комитет специалистов Учреждения в целях материально-технического обеспечения деятельности Комитета в сфере социальной защиты населения.

Сроки направления специалистов устанавливаются по согласованию сторон.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Правовое регулирование трудовых отношений в Учреждениях осуществляется с учетом основных принципов, установленных в ст. 2 ТК РФ.

2.1.1. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный (определенный) срок в письменной форме.

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

2.1.2. При заключении (изменении, прекращении) трудового договора его стороны учитывают трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, положения настоящего Соглашения, коллективного договора, локальных нормативных актов Учреждения.

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

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

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

2.3. На основании статьи 372 ТК РФ Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, который не позднее пяти

⁷ Далее - Комитет

рабочих дней со дня получения документа направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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

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

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

2.5. Работодатели формируют в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника⁸ и представляют ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

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

2.6. В соответствии с действующим законодательством Работодатели обеспечивают обработку персональных данных работников.

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

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

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

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

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

⁸ Далее - сведения о трудовой деятельности

При принятии решений, влекущих за собой сокращение численности и (или) штата работников Учреждений и возможном расторжении трудовых договоров с указанными работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, Работодатели проводят консультации с выборными органами первичных профсоюзных организаций Учреждений и учитывают их мнение в порядке, установленном ТК РФ.

2.9. В период действия настоящего Соглашения Работодатели при участии первичных профсоюзных организаций проводят политику занятости, направленную на:

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

2.10. При направлении работника с отрывом от работы на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации⁹, за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы.

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

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

2.11. В целях закрепления молодых специалистов¹⁰ Работодатели оказывают им поддержку в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Учреждении, и закрепленных в коллективных договорах, а также локальных нормативных актах, включая:

- а) организацию системы наставничества;
- б) содействие участию молодых специалистов в научно-практических мероприятиях и творческих конкурсах, проводимых в Учреждениях.

2.12. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

⁹ Далее - независимая оценка квалификации

¹⁰ 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

При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

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

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

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

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

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

2.16. Работникам гарантируются:

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

3.ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, разработанного Работодателем на основе Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»¹¹, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга»¹², постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.05.2006 № 562 «О системе оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного казенного учреждения «Городской информационно-расчетный центр»¹³ и с учетом разработанных Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга документов методического характера.

¹¹ Далее - Закон Санкт-Петербурга № 531-74

¹²Далее - Постановление №1679

¹³Далее - Постановление № 562

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

3.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих учреждений осуществляется на основе Схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга согласно приложению 1 к Постановлению № 1679, а также приложению 2 к Постановлению № 562.

Оплата труда рабочих учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга осуществляется в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга № 531-74 и приложением 4 к Постановлению № 1679, приложением 2 к Постановлению № 562.

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

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

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

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

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников.

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

3.8. Заработка плата, начисленная работникам, выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договорами не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

Работодатели несут ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном законодательством.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению

работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

3.10. При выполнении работником работы в условиях неполного рабочего времени, оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

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

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

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

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

3.13. За каждый час работы в ночное время работникам производится доплата в размере 50 процентов стоимости часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы.

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

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

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

Размер доплаты фиксируется в коллективном договоре Учреждения и (или) локальном нормативном акте Работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

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

3.15. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

3.17. Работодатели в письменной форме извещают работников о начисляемых составных частях заработной платы и произведенных удержаний из нее по форме расчетного листка, разработанного с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.18. При определении размера тарифной ставки (оклада) рабочему, занятому в оптимальных и (или) допустимых условиях труда, выявленных по результатам специальной оценки условий труда, работодатель применяет часть коэффициента специфики - коэффициент типа учреждения. В отношении рабочих Санкт-Петербургского государственного казенного учреждения «Городской информационно-расчетный центр», занятых в допустимых, или оптимальных условиях труда, применяется часть коэффициента специфики работы - коэффициент прочих условий труда.

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

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

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждений регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в порядке, предусмотренном статьей 190 ТК РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

4.2. В соответствии со статьей 100 ТК РФ в Учреждениях могут устанавливаться следующие режимы рабочего времени:

4.2.1.Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

4.2.2.Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;

4.2.3.Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

4.2.4.Неполная рабочая неделя;

4.2.5.Иные режимы рабочего времени.

Работодатель вправе применять любой режим рабочего времени, предусмотренный ТК РФ.

Применяемый в Учреждении режим рабочего времени должен включать составные части, определенные ТК РФ.

4.3. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Учреждении, режим рабочего времени и времени отдыха включается в содержание трудового договора работника.

4.4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет не более 39 часов в неделю, если меньшая продолжительность не предусмотрена трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников, занятых в Учреждениях, закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

В отдельных типах учреждений конкретная продолжительность рабочего времени указанных работников устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

4.5. Для педагогических работников Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

4.6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждениях, в том числе для педагогических работников, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными Работодателем с учетом мнения выборных органов Профсоюза, включающими в себя особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

4.7. Воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение и воспитание получателей социальных услуг: детей-инвалидов с множественными нарушениями развития; детей-инвалидов с нарушениями умственного развития; детей-инвалидов с двигательными нарушениями развития; детей-инвалидов с сенсорными нарушениями развития; детей раннего возраста, имеющих проблемы в развитии; несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении; ВИЧ-инфицированных граждан; детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа, норма часов педагогической работы составляет 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

Воспитателям, осуществляющим обучение и воспитание иных категорий получателей социальных услуг, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет 30 часов в неделю.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.11. Педагогическим работникам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Порядок извещения работника о начале отпуска устанавливается коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.13. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

4.14. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем.

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

Отдельным категориям, предусмотренным статьей 128 ТК РФ, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить указанный отпуск.

Коллективным договором может быть расширен перечень категорий работников, которым работодатель обязан предоставить в установленном порядке отпуска без сохранения заработной платы.

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

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

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

4.18. В выходные и праздничные дни в учреждениях может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. При этом локальным актом Учреждения устанавливаются:

- перечень неотложных производственных вопросов;
- порядок привлечения работников к дежурству;
- размер и условия оплаты труда работников, осуществляющих дежурство;
- список работников, привлекаемых к дежурству, сформированный с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации Учреждения.

4.19. Для отдельных категорий работников допускается введение суммированного учета рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, полугодие, год) не превышала нормального числа рабочих часов. При этом графики выходов на работу утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

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

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

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

4.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.20. На основании настоящего соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, предусмотренном коллективным договором.

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

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Основными принципами обеспечения безопасности труда в Учреждениях социальной защиты являются: предупреждение и профилактика опасностей, минимизация повреждения здоровья работников.

5.1.1. Работодатели систематически реализовывают мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

5.1.2. Работодатели предусматривают меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

5.2. В целях соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики деятельности Работодатели разрабатывают и создают систему управления охраной труда, обеспечивающую правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 776н.

5.3. Работодатели обязуются:

5.3.1. Исполнять государственные нормативные требования охраны труда при осуществлении ими любых видов деятельности.

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

5.3.3. Создавать в Учреждениях комиссии по охране труда¹⁴, для организации совместных действий Работодателей и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информированию работников о результатах указанных проверок.

5.3.4. Обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда¹⁵ и Комиссий.

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

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

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

5.3.8. Проводить в Учреждениях специальную оценку условий труда¹⁶, с периодичностью, предусмотренной Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

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

5.3.12. Осуществлять бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с нормами и правилами, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим нормативно-правовое регулирование в сфере труда.

5.3.13. За счет средств Работодателей, в соответствии с установленными нормами, обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются Работодателями на основании единых

¹⁴ Далее - Комиссии

¹⁵ Далее - уполномоченные лица

¹⁶ Далее - СОУТ

Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов СОУТ, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3.14. Производить бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с установленными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации нормами, условиями и Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется их употребление.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4. В случае нарушений со стороны Работодателей нормативных требований условий и охраны труда, в результате чего создается реальная угроза жизни и здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность в письменном виде непосредственного руководителя. За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы, и ему выплачивается заработка в размере среднего заработка.

Порядок оформления отказа работника от выполнения работы, а также размер заработной платы в указанных случаях определяется коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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

5.6. Работодатели организуют ознакомление работника с результатами СОУТ на его рабочем месте в срок не позднее тридцати календарных дней с момента утверждения отчета комиссии.

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

5.8. При выявлении вредных условий труда на рабочем месте работникам предоставляются:

- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если условия труда на рабочих местах по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, если условия труда на рабочих местах по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;
- повышенная оплата труда - путем установления коэффициента условий труда в составе коэффициента специфики, применяемого для расчета должностного оклада работника и (или) установления повышения оплаты труда в порядке, предусмотренном ст. 147 ТК РФ.

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

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

5.11. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей общественного контроля за охраной труда (при предъявлении удостоверения или полномочий) в целях проведения проверок организации и условий труда

работников, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

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

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

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

6. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

6.1. Работодатели вправе предоставлять работникам дополнительные меры социальной поддержки (далее - меры социальной поддержки).

Перечень мер социальной поддержки и порядок их предоставления определяется коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

Стороны рекомендуют в качестве мер социальной поддержки включать в коллективные договоры:

- возмещение вреда, причиненного здоровью работника на производстве;
- материальную помощь на оздоровление при уходе работника в очередной отпуск;
- направление в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования для получения уровня образования, соответствующего профилю работы;
- предоставление возможности работникам, совмещающим работу с обучением в профессиональных образовательных организациях высшего и среднего образования, получающим второе высшее образование, разделять очередные отпуска на части, если позволяют условия производства, приурочивая их ко времени подготовки и сдачи экзаменов, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;
- адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, ветеранам труда, в том числе в виде материальной помощи, оплаты детских

новогодних подарков; - выделение средств на погребение умерших работников, а также бывших работников, ушедших на пенсию по старости или инвалидности;

- организацию доставки работников к месту работы и обратно;
- организацию спортивных и культурно-массовых мероприятий для работников и членов их семей.

6.2. В целях усиления социальной защиты в вопросах материнства и детства в содержании коллективных договоров Учреждений стороны рекомендуют предусматривать обязательства, устанавливающие дополнительные гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями, в том числе:

о порядке направления работников, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком, по инициативе работодателя и с их согласия, на обучение с целью восстановления квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другое место работы;

предоставление беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до трех лет, условий для работы в режиме гибкого рабочего времени по их письменному заявлению;

предоставление женщинам одного рабочего дня с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра в женской консультации;

и иные гарантии.

6.2.1. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным ТК РФ).

6.2.2. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором устанавливаются в удобное для них время дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанные гарантии также распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

6.2.3. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трехлетнего возраста, могут выплачиваться дополнительные ежемесячные компенсационные выплаты, порядок и размер которых определяется в коллективном договоре.

6.2.4. Женщинам, занятым на работах с вредными условиями, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, по их желанию с момента установления беременности может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам.

Беременным женщинам, занятым на других работах, по их желанию за два месяца до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок предоставления, размер оплаты дополнительного отпуска и его продолжительность определяются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, согласованным в установленном порядке с выборным органом Профсоюза.

6.3. Работникам предоставляются гарантии при прохождении диспансеризации.

6.3.1. Работодатель предоставляет освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста;

- работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

6.3.2. Работодатель один раз в три года предоставляет работникам, не указанным в предыдущем подпункте, освобождение от работы на один рабочий день с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Работодатели по письменному заявлению работников вправе оказывать им материальную помощь, в порядке и размере, определенных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом Учреждения в связи со следующими обстоятельствами:

- регистрация брака работника;
- рождение ребенка;
- смерть близких родственников (дети, в том числе усыновленные, родители, супруг (супруга), брат, сестра).

Продолжительность оплачиваемого отпуска в связи с указанными обстоятельствами закрепляется коллективным договором Учреждения.

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

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

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

Работодатели разрабатывают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации планы мероприятий по закреплению молодых работников в Учреждении¹⁷.

В План могут включаться следующие мероприятия:

- квотирование рабочих мест для выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

¹⁷ Далее - План

- предоставление материальной помощи работникам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы;
- предоставление материальной помощи молодым работникам при заключении первого брака;
- и иные мероприятия исходя из финансового состояния учреждения.

7.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации могут организовывать стажировку преподавателей профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования на базе Учреждения.

7.3. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций вправе создавать молодежные советы, советы наставников, а также проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. Работодатели и выборные органы профсоюзных организаций строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и сотрудничества в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ¹⁸, ТК РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатели признают, что первичные профсоюзные организации являются полномочными представителями работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона № 10-ФЗ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства Российской Федерации о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатели оказывают содействие первичным профсоюзным организациям в их деятельности, рассматривают заявления выборных органов профсоюзных организаций о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных договоров, и сообщают о результатах их рассмотрения.

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

8.4. Работодатели включают представителей первичной профсоюзной организации в формируемые ими комиссии.

8.5. Работодатели гарантируют предоставление выборным профсоюзным органам необходимой бесплатной информации по социальному - трудовым вопросам.

8.6. Работодатели не препятствуют представителям Комитета Профсоюза посещать организации, на которых работают члены Профсоюза, для реализации

¹⁸ Далее – Федеральный закон № 10-ФЗ

установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

8.7. Работодатели предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций Учреждений в пользование на безвозмездной основе:

помещения для работы и проведения заседаний и профсоюзных собраний, место хранения профсоюзных документов;

место для размещения профсоюзной информации, стационарный телефон;

возможность пользования сетью Интернет, в случае наличия таковой в Учреждении;

оргтехнику по согласованному сторонами перечню.

Хозяйственное содержание, ремонт, техническое обслуживание оргтехники осуществляется Работодателями.

8.8. Председателям первичных профсоюзных организаций, членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное от работы время по согласованию с Работодателем, с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (не менее 4 часа в неделю), для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, организуемой Профсоюзом (не менее 20 часов в году) в порядке и на условиях, установленных в коллективном договоре.

8.9. 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 Комитета Профсоюза.

8.10. Работодатели вправе поощрять морально и материально руководителей выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в развитии социального партнерства в Учреждении.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИХ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ

9.1. Комитет Профсоюза, выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений всемерно содействуют:

предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);

укреплению трудовой дисциплины в Учреждениях;

исполнению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

эффективному и качественному выполнению работниками должностных обязанностей, трудовой функции.

9.2. Комитет Профсоюза, выборные органы первичных профсоюзных организаций в установленном действующим законодательством порядке осуществляют общественный контроль за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Комитет Профсоюза оказывает бесплатную консультационную юридическую помощь Работодателям (по их просьбе) по правовым вопросам.

9.4. Комитет Профсоюза и выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений проводят организационные мероприятия по обеспечению детей работников - членов Профсоюза путевками в детские оздоровительные лагеря на период летних школьных каникул и билетами (подарками) на праздник Новогодней елки.

9.5. Комитет Профсоюза оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза и профсоюзов организациям Учреждений, организует обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

9.6. Комитет Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета осуществляет денежные выплаты членам Профсоюза в порядке и на условиях, установленных решениями выборных органов Межрегиональной организации Профсоюза.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, а также для организации контроля за выполнением сторонами принятых обязательств, создается двухсторонняя отраслевая комиссия, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению. Работа двухсторонней отраслевой комиссии осуществляется в порядке, определенном Положением и Регламентом, утверждаемыми представителями сторон Соглашения.

Итоги выполнения настоящего 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.

10.2. Учреждения по перечню, определенному двухсторонней отраслевой комиссией, отчитываются о ходе выполнения Соглашения на её заседаниях.

10.3. Дополнения и изменения в настоящее Соглашение, в течение срока его действия, принимаются после обсуждения на заседании двухсторонней отраслевой комиссии путем заключения дополнительного соглашения. Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Соглашения.

10.4. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

10.5. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляют двухсторонняя отраслевая комиссия, выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений.

10.6. Настоящее Соглашение подписано в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

СОСТАВ

двухсторонней отраслевой комиссии по подготовке проекта, ведению коллективных переговоров, заключению и контролю за выполнением

Регионального отраслевого Соглашения между Межрегиональной Санкт-Петербургской и Ленинградской областями общественной организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга на 2023 - 2025 годы.

От Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга:

Буйневич Дмитрий Викторович - заместитель председателя Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, сопредседатель Комиссии;

Пешикова Евгения Евгеньевна - начальник отдела социальной защиты семьи и детей управления социальной защиты материнства и детства, семейной и демографической политики Комитета;

Лиленкова Елена Ивановна - начальник Отдела по вопросам государственной службы и кадров Комитета;

Мергольд Анна Константиновна – начальник отдела социальной защиты граждан пожилого возраста и координации межведомственного взаимодействия при предоставлении социальных услуг Управления социальной защиты инвалидов и граждан пожилого возраста Комитета;

Береговая Наталья Юрьевна – начальник отдела координации деятельности и контроля в сфере опеки и попечительства Управления по опеке и попечительства Комитета;

Смирнова Татьяна Владимировна - ведущий специалист отдела организации уставной деятельности и развития подведомственных учреждений Управления по координации деятельности подведомственных учреждений Комитета;

Лабутина Мария Валентиновна - главный специалист сектора ведомственного контроля Отдела регионального государственного контроля (надзора) в сфере социального обслуживания населения Комитета;

Карпушина Ирина Анатольевна - главный специалист отдела правовой экспертизы Юридического управления Комитета;

Милованова Оксана Анатольевна – ведущий специалист отдела бюджетного учета и методологии Управления бюджетного учета и отчетности Комитета;

Разуваева Людмила Николаевна - бухгалтер Санкт-Петербургского государственного казенного учреждения «Городской информационно-расчетный центр»;

Алексеенко Андрей Александрович – директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Дом интернат для детей с умственными отклонениями в умственном развитии № 4», председатель совета директоров;

Чистяков Евгений Владимирович, директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Психоневрологический интернат № 9»;

Кондрахин Роман Александрович – директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Геронтологический центр»;

Тимофеева Ольга Константиновна – директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 15».

Основание: Распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 16.10.2019 № 706-р.

От Комитета Межрегиональной организации Профсоюза:

Григорьева Елена Сергеевна - председатель Межрегиональной организации Профсоюза;

Комиссарова Елена Валериевна - правовой инспектор труда Межрегиональной организации Профсоюза;

Шайтор Александр Анатольевич - технический инспектор труда Межрегиональной организации Профсоюза;

Чиркова Елена Владимировна - председатель первичной профсоюзной организации СПб ГАС УСО «Психоневрологический интернат №10»;

Трошкина Елена Николаевна - председатель первичной профсоюзной организации СПб ГБСУСО «Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии № 2»;

Горбункова Светлана Юрьевна - председатель первичной профсоюзной организации СПб ГБУ «Специнтернат для инвалидов и граждан пенсионного возраста, освобожденных из мест лишения свободы».

Основание: постановление Президиума Межрегиональной организации Профсоюза от 21.09.2022 № 15-15.3.