

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
"20" января 2016 г.
рег. № 11477/16-КД

Утвержден на общем собрании работников
Санкт-Петербургского государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания населения «Центр социальной
реабилитации инвалидов и детей-инвалидов
Невского района Санкт-Петербурга»

[Handwritten signature]

«24» декабря 2015 г.

Коллективный договор

СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»

на период с «11» января 2016 г.

по «10» января 2019 г.

Руководитель:
Директор
Жукова Татьяна Николаевна

«24» декабря 2015 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации:
Крюкова Татьяна Александровна

«24» декабря 2015 г.



Начальник отдела соц. защиты
Населения администрации
Невского района СПб:
Новожилова Ирина Сергеевна

« » 2015 г.

[Handwritten signature]

Санкт-Петербург

2015 год

Содержание.

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Предмет Договора	5
Раздел 3. Обеспечение занятости	5
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	8
Раздел 5. Оплата труда	15
Раздел 6. Охрана труда	19
Раздел 7. Гарантии и компенсации работникам	21
Раздел 8. Работа с молодежью	21
Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	24
Раздел 10. Заключительные положения	26
Раздел 11. Приложения к Договору	26

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении социального обслуживания населения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Невского района Санкт-Петербурга» (далее – учреждение).

1.2. Договор составлен в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга, а также с учетом требований действующего Регионального соглашения, заключенного между Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга и Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, и Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга.

1.3. В Договоре применяются следующие термины и определения:

1.3.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации – профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Невского района Санкт-Петербурга» (далее – Профком);

1.3.2. Первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Невского района Санкт-Петербурга», действующее на основании Положения о первичной профсоюзной организации Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз);

1.3.3. Представители работников – Профсоюз и Профком;

1.3.4. Представители работодателя – руководитель (директор) Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Невского района Санкт-Петербурга»;

1.3.5. Работник учреждения – физическое лицо, работающее в учреждении;

1.3.6. Учреждение – некоммерческая организация, созданная Санкт-Петербургом для предоставления социальных услуг населению Санкт-Петербурга и находящаяся в ведении администрации Невского района Санкт-Петербурга (далее – работодатель).

1.4. Сторонами настоящего Договора (далее – Стороны) являются:

Работодатель – Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Невского района Санкт-Петербурга» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора.

Работники - в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – профкома первичной профсоюзной организации Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Невского района Санкт-Петербурга».

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными партнерами и руководствуются основными принципами социального партнерства, предусмотренными статьей 24 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.5. Настоящий Договор заключается в целях:

1.5.1. Совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе учреждения;

1.5.2. Закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

1.5.3. Реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5.4. Определения условий деятельности профсоюзной организации учреждения.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.8. При реорганизации договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации.

При смене формы собственности организации действие коллективного договора продолжается в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ, и утверждаются Приказом руководителя учреждения при согласовании с профкомом. Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

1.11. **Представитель работодателя** обязан в течение 7 дней довести содержание договора до работников учреждения. Текст договора размещается на стенде для информации.

1.12. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 11 января 2016 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

Раздел 2. Предмет Договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам, составляющим содержание настоящего Договора.

2.2. В настоящий Договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам обеспечения занятости работников, в том числе условий их высвобождения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, организации оплаты труда, социальных гарантий и компенсаций, участия работников в управлении учреждением, разрешения коллективных трудовых споров, а также по другим вопросам, определенным Сторонами.

2.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, включая обособленные подразделения.

Раздел 3. Обеспечение занятости.

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения между работником и работодателем оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме

в двух экземплярах - по одному для каждой Стороны. При этом каждый из указанных экземпляров имеет одинаковую юридическую силу.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими у работодателя коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника, в том числе должностной инструкцией или инструкцией по производственной деятельности (для рабочих),

3.2. Работодатель и работник обязуются выполнять условия, предусмотренные трудовым договором. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, установленных статьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению его сторон в порядке, предусмотренном статьей 72 ТК РФ.

3.3. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника учреждения поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.4. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – трудовое законодательство) сохранялось место работы (должность).

3.5. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных рабочих мест;
- приостановки приема новых работников;
- увольнения временных работников и совместителей;
- ограничения совмещения профессий, должностей.

3.6. Упразднение структурного подразделения, изменение его организационной структуры, иные мероприятия, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда работников, осуществляются Работодателем с учетом мнения Профкома (ст.180 ТК).

3.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников (ст.82 ТК), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства работников.

3.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.9. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют также следующие работники:

- лица, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, проработавшие в учреждении свыше 3 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

3.10. При принятии решения о сокращении численности и (или) штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме предупреждает их персонально под подпись не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения работников – не позднее чем за три месяца.

Критерием массового увольнения для Учреждения является увольнение 20-ти и более работников в течение 30 дней (Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга).

Предупреждение о возможном расторжении трудовых отношений с работником осуществляется работодателем в форме уведомления, в котором должен содержаться перечень вакантных должностей (профессий), предлагаемых работодателем в порядке трудоустройства (далее – Уведомление).

При этом работодатель обязан предложить работнику другую работу (вакантную должность) в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при ее отсутствии работнику предлагаются вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую он может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.11. При сокращении численности и (или) штата не допускается увольнение по указанному основанию:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

3.12. Лицам, получившим Уведомление, в течение двухмесячного предупредительного периода для самостоятельного трудоустройства предоставляется 4 часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего месячного заработка (п. 2.3. Регионального Соглашения).

3.13. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется указанный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится работодателем за счет бюджетных ассигнований.

3.14. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть вторая статьи 82 ТК РФ).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется в соответствии с настоящим коллективным договором, трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (далее Правила).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с общими выходными днями (суббота, воскресенье). Исключение составляют медицинские сестры отделения временного проживания инвалидов трудоспособного возраста, работающие сутки через трое, и буфетчики, работающие по 12 часов два дня через два дня.

Еженедельное фактическое отработанное время может составлять менее 40 часов.

В этих случаях должна быть соблюдена норма рабочего времени за учетный период, равный - 1 месяц.

Учитывая специфику работы учреждения и необходимость предоставления реабилитационных услуг инвалидам и детям-инвалидам в утренние, дневные и вечерние часы, все отделения функционируют с 9.00 до 22.00 часов.

4.3 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. При этом продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня до момента начала работы (смены) в первый после выходного день.

При выполнении отдельных видов работ, где не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени за месячный или иной учетный период, не должна превышать нормального числа рабочих часов.

4.4. При суммированном учете рабочего времени работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период признается сверхурочной работой.

Работодатель обязан вести учет сверхурочных работ.

4.5. Работа в выходные нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК).

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников-инвалидов 1,2 группы - не более 35 часов в неделю, и 3 группы - в случае, если в индивидуальной программе реабилитации работника-инвалида (далее – ИПР), выданной учреждением медико-социальной экспертизы, содержится заключение о продолжительности его ежедневной работы.

- для педагогических работников - не более 36 часов в неделю;

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

Стороны договорились, что работа педагогических работников составляет не более 36 часов в неделю (п.1 Приложения к Приказу Министерства образования и Науки РФ от

24.12.2010 № 2075), из них 25 часов – работа с клиентами Центра (не более 5 часов в день), 11 часов – методическая работа (2 часа в день).

4.7. Работодатель имеет право в порядке, предусмотренном нормативными актами Санкт-Петербурга, привлекать работников к работе за пределами рабочего времени, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (Постановление от 22.06.2009 г. № 674). Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет от 3 до 14 календарных дней (далее – дней) в зависимости от интенсивности, продолжительности привлечения работника к деятельности учреждения за рамками его рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приложением № 1 к настоящему Договору.

4.8. Работодатель устанавливает перерывы в течение рабочего дня в порядке, определенном Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися отдельным локальным нормативным документом, утвержденным Приказом по учреждению при согласовании с Профкомом:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.9. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, каждые 2 часа при температуре воздуха от -5,5 градусов предоставляются специальные перерывы на 20 минут для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время (Р 2.2.2006-05 Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда от 01.11.2005г.).

Работодатель обеспечивает помещения для обогрева и отдыха работников (дворник, подсобный рабочий).

4.10. Продолжительность ежедневного отдыха не может быть менее двойной нормы рабочего времени (включая продолжительность перерыва для приема пищи и отдыха).

При этом под ежедневным отдыхом понимается перерыв в работе, включающий в себя период времени от окончания рабочего дня и до начала нового рабочего дня.

4.11. Выходные дни предоставляются всем работникам (статья 111 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить работникам еженедельный непрерывный отдых, продолжительность которого не может быть менее 42 часов.

4.12. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

Перенос выходных дней на другие дни в очередном календарном году допускается в порядке, предусмотренном статьей 112 ТК РФ.

4.13. Работникам предусматриваются следующие виды отпусков:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск (далее - ежегодный основной отпуск);
- ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск (далее – ежегодный основной удлиненный отпуск);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (далее – ежегодный дополнительный отпуск);
- отпуск без сохранения заработной платы;
- дополнительный учебный отпуск (далее – учебный отпуск).

4.14. Минимальная продолжительность ежегодного основного отпуска не может быть менее 28 календарных дней.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска.

4.15. Ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами следующим категориям работников:

- инвалидам 30 календарных дней (ст.23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»);
- педагогическим работникам – продолжительностью, устанавливаемой Правительством Российской Федерации (56 календарных дней);
- лицам моложе 18 лет – продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК).

4.16. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ)

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя и утвержденной графиком отпусков.

4.17. Наряду с основным отпуском работникам устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК).

Стороны договорились, что работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях (ст. 117, 119 ТК РФ):

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;
- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет от 3 до 14 календарных дней. Количество дней для этих работников определяется в зависимости от нагрузки сверх нормы часов в рабочие дни.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется работникам учреждения при одновременном выполнении следующих условий:

- работник состоит в трудовых отношениях с учреждением;
- работник выполняет работу в условиях ненормированного рабочего дня, то есть особого режима работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени;
- работник замещает должность, включенную в перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем (далее - перечень должностей).

Перечень должностей устанавливается локальным нормативным документом учреждения, принимаемым с учетом мнения профсоюзного органа работников учреждения, и является приложением к настоящему Договору (Приложение № 1).

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 22.06.2009 №674 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам

с ненормированным рабочим днем в учреждениях, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга».

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ).

В соответствии со статьей 121 Трудового кодекса Российской Федерации «В стаж работы, дающий право на ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в данных условиях время».

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Стороны договорились, что ежегодный дополнительный отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, и составляет до 14 календарных дней.

По результатам очередной специальной оценки условий труда перечень должностей (рабочих мест) может быть изменен. В этом случае предоставление дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда должно быть пересмотрено и перечень утвержден Приказом при согласовании с Профкомом.

4.18. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования, а также обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет учебные отпуска с сохранением среднего заработка. Предоставление учебного отпуска с сохранением среднего заработка возможно только при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК).

4.19. Работникам, работающим по совместительству, ежегодный основной и дополнительный отпуск предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству работник не отработал шесть месяцев, то отпуск ему предоставляется авансом.

4.20. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков (далее – График), утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

В График включаются все работники, заключившие с работодателем трудовой договор на момент составления Графика.

При составлении Графика учитываются положения действующего законодательства и пожелания работников.

График носит обязательный характер как для работодателя, так и для работников.

Работник не вправе отказаться от использования ежегодного отпуска в установленный для него Графиком срок без согласия с работодателем.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.21. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК).

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к другим видам отпусков или использован отдельно либо по частям.

4.22. Супругам, родителям и детям по их желанию и в соответствии с письменным заявлением предоставляется любой из видов отпусков либо один из видов отпусков одновременно.

Если один из перечисленных лиц имеет право на любой из видов отпусков большей продолжительности, то другому предоставляется право на соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.24. Согласно статье 262 ТК РФ работнику, ухаживающему за ребенком-инвалидом до 18 лет, по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Дополнительные выходные дни могут быть использованы как одним из родителей, так и разделены между супругами по их усмотрению.

4.25. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск в календарных днях без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения родителями детей первого года обучения в школу – 14 дней;
- в связи с бракосочетанием – 3 дня;
- в связи с похоронами родственников – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы детей работника – 3 дня;
- работающим инвалидам – 3 дня;

4.26. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Работодатель не вправе отозвать из ежегодного отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

4.27. Вновь принятых в календарном году работников включают в дополнительный график отпусков. При этом ежегодный отпуск должен быть предоставлен указанным работникам до окончания первого рабочего года.

4.28. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при досрочном выходе на работу из отпуска, предупреждают руководителя и специалиста по кадрам за 7 календарных дней до даты выхода.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, являющимся отдельным локальным нормативным документом, разработанным работодателем на основе трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и с учетом Методических рекомендаций вышестоящих органов управления с учетом мнения профкома.

5.2. Минимальный размер оплаты труда работника устанавливается в соответствии с действующим Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий календарный год.

5.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих осуществляется в соответствии со схемой расчета должностных окладов, для рабочих – на основе тарифной сетки, установленных действующим законодательством.

5.4. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) работников, устанавливаются работодателем в пределах средств, направляемых на оплату труда.

5.5. Заработная плата работникам выплачивается за первую отработанную половину месяца 24 числа, за вторую отработанную половину месяца – 9 числа месяца, следующего за отработанным, путем перечисления денег через банк на зарплатные карты работников. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном законодательством.

5.6. При выполнении работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты:

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада сверх должностного оклада; если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада;

- 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;

- работа в ночное время (с 22 до 6 часов) - оплачивается за каждый час работы доплата в размере 50 % стоимости часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

5.7. При определении размера доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни все расчеты производятся исходя из среднечасовых ставок, устанавливаемых ежегодно путем деления должностного оклада, тарифной ставки (оклада) на среднемесячное количество рабочих часов, которые, в свою очередь, представляют собой результат деления годовой нормы рабочего времени

на 12. В этом случае сверхурочные, ночные, отработанные в выходной день, часы оплачиваются отдельно во всех месяцах в течение года.

5.8. Работодатель не реже одного раза в месяц в письменной форме извещает работников о начисляемых составных частях заработной платы и произведенных удержаний из нее по форме расчетного листка.

5.9. Работодатель с участием Профкома разрабатывает Положение об оплате труда, вводит его в действие в установленном порядке и доводит до сведения работников учреждения.

5.10. Размер заработной платы работника определяется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными актами.

Заработок работника предельными размерами не ограничивается.

5.11. Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии), или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (Положение об оплате труда).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Представителем работодателя с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Представитель работодателя – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с действующим законодательством и максимальным размером не ограничиваются.

5.12. Выплаты стимулирующего характера.

Надбавки стимулирующего характера выплачиваются работникам в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, являющимся отдельным локальным нормативным документом, разработанным работодателем на основе трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и с учетом Методических рекомендаций вышестоящих органов управления по согласованию с профкомом.

Работникам в пределах выделенных бюджетных средств устанавливаются:

Надбавки за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность, сложность и высокое качество в труде.

Максимальный процент надбавки для каждого конкретного работника не может превышать 100% его должностного оклада.

Надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах (доплатах, премиях) работникам. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Директору надбавки устанавливаются решением Администрации Невского района за работу, направленную на развитие учреждения, применение в практике учреждения передовых методов реабилитации, напряженность, сложность и высокое качество в труде.

Во всех случаях, когда надбавки к окладам (ставка) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из должностного оклада (ставки) работника без учета других повышений, надбавок и доплат.

Работникам в пределах выделенных бюджетных средств устанавливаются доплаты за особые условия труда, не предусмотренные коэффициентом специфики работы, в размере до 10% от фонда базовых окладов учреждения. Критерии особых условий труда, позволяющие оценить результативность и качество работы, устанавливаются распоряжением руководителя учреждения.

Премирование работников производится в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах (доплатах, премиях) работникам.

Размер премии определяется утвержденными критериями эффективности работы, на усмотрение руководителя при наличии финансовых возможностей. Премирование Директора производится по результатам оценки деятельности учреждения в целом Администрацией Невского района.

При разработке порядка премирования учитываются следующие элементы премиальной системы:

- показатели и условия премирования должны соответствовать задачам организации и не должны противоречить друг другу с тем, чтобы улучшение одних показателей не повлекло за собой ухудшение других;

- размеры премий предельными размерами зависят от наличия экономии фонда оплаты труда;

- размеры премий устанавливаются пропорционально качеству и количеству выполненной работы (с учетом основной работы, совместительства, заместительства, совмещения профессий, увеличения объема работы, расширения зоны обслуживания);
- круг премируемых работников.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель принимает на себя ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда работников.

6.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их выполнением работодатель совместно с Профкомом создает комиссию по охране труда, куда в обязательном порядке должен быть включен уполномоченный представитель профсоюзной организации.

6.3. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных лиц Профкома и членов комиссии по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными справочными материалами по охране труда.

6.4. Работодатель осуществляет обучение по охране труда и проверку знаний требований по охране труда работников (Приложение № 2, № 3).

6.5. Для всех работников Учреждения работодатель организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических - 1 раз в год - (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров за счет средств, выделяемых на эти цели (Приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12.04.2011).

6.6. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель образует комиссию по его расследованию с привлечением представителей Профкома (при несчастном случае со смертельным исходом), выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма. Акт о несчастном случае в 3-хдневный срок после окончания расследования выдается работодателем потерпевшему.

6.7. Работодатель осуществляет бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 действующими Типовыми нормами (Приложение № 4).

6.8. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание СИЗ осуществляется за счет средств, выделенных на эти цели.

6.9. Работодатель производит специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Работодатель обеспечивает в соответствии с нормами санитарно-бытовое обслуживание работников.

6.11. Стороны договорились, что в целях оздоровления в свободное от работы время в течение года работники могут посещать спортзал, тренажерный зал, бассейн, спелеокомплекс.

6.12. В случае нарушений со стороны работодателя нормативных требований условий труда 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 работников сохраняется место работы, и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.13. Работодатель обеспечивает реализацию права работников на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 1), а также результатами специальной оценки условий труда, проводимой в учреждении в установленном порядке.

6.14. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюза (при предъявлении удостоверения или полномочий) в целях проведения проверок организации и условий труда работников, а также расследований несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7. Гарантии и компенсации работникам

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

7.2. Управление средствами на социальное страхование работодатель осуществляет с участием Профкома.

7.3. В целях оказания социальной поддержки работникам работодатель:

- выплачивает родителям пособие по уходу за ребенком в возрасте до 1.5.лет;

- оказывает материальную помощь работникам, находящимся в трудных жизненных ситуациях (Приложение № 5.);

- предоставляет возможность посещать бассейн, спелеокомплекс, спортзал, тренажерный зал в целях оздоровления и проведения в свободное от работы время культурно-массовых мероприятий.

7.4. В учреждении в целях поощрения работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, осуществляется их награждение грамотами, ценными подарками и другими мерами материального поощрения.

8. Работа с молодежью.

8.1. Общие положения.

Молодыми работниками считаются работники учреждения в возрасте до 35 лет. Реализация молодежной политики и защита социально-экономических прав работающей молодежи является одним из приоритетных направлений деятельности профсоюзного комитета учреждения.

Работодатель совместно с профкомом разрабатывает и утверждает программу работы с молодежью в учреждении и обеспечивает максимальную поддержку молодых специалистов.

В первичной профсоюзной организации создан молодежный совет. Председатель молодежного совета является выборным органом и входит в состав Профкома.

Профком обязуется делегировать в состав всех создаваемых в учреждении совместно с работодателем комиссий представителя из числа молодых членов Профсоюза.

8.2. Обеспечение занятости молодых специалистов.

Работодатель формирует кадровый резерв из молодых специалистов и программу их продвижения по службе; обеспечивает подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров. Для данных целей работодателем осуществляются следующие мероприятия:

- заключает договоры с учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образования для повышения квалификации работающих и подготовке новых работников, обеспечивая производственной практикой соответствующих обучающихся, в дальнейшем принимая их на работу;
- обеспечивает возможность повышения квалификации молодых работников не реже 1 раза в 3-5 лет.

По желанию работников работодатель обязуется присоединять ежегодные оплачиваемые отпуска к дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 – 176 Трудового кодекса РФ.

Молодым работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по специальностям, по которым работодатель испытывает потребность, перечень которых утверждается работодателем с учетом мнения профкома, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173 ТК РФ.

Работодатель обязуется при необходимости осуществлять профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование без отрыва от производства работников, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

Работодатель обязуется соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования, а также устанавливать, по возможности, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ.

8.3. Время труда и время отдыха молодых специалистов.

Работодатель предоставляет работникам, входящим в состав Молодежного совета до 3 рабочих дней в месяц с сохранением средней заработной платы для реализации мероприятий программы работы с молодёжью в учреждении, для осуществления деятельности профсоюзной организации и для участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, организуемых профкомом или вышестоящей профсоюзной организацией. При этом работник обязан предупредить своего непосредственного руководителя о необходимости использовать эти дни не позднее, чем за 2 недели.

Работодатель предоставляет по письменному заявлению без сохранения заработной платы:

- до 3 календарных дней при регистрации брака;
- до 14 дней родителям, дети которых идут в первый класс;
- 1 день одному из родителей в день «последнего звонка»;

Работникам, дети которых идут в первый класс, предоставляется по желанию очередной оплачиваемый отпуск, и их заявление при составлении графика отпусков является приоритетным

В целях сохранения здоровья работодатель обязуется организовывать обязательные предварительные медицинские осмотры для лиц, не достигших 18 лет, в соответствии со ст.ст. 69, 266 ТК РФ

8.4. Гарантийные и компенсационные выплаты молодым работникам:

- работодатель осуществляет периодическое поощрение молодого профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу;
- работодатель предоставляет единовременное денежное пособие молодым работникам, поступившим на работу, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» от 22.11.2011г. №728-132.

8.5. Охрана труда и здоровья молодых работников.

В целях защиты прав молодых работников профком обязуется делегировать в состав уполномоченных по охране труда представителей от молодежного совета.

Стороны договорились, что в целях оздоровления в свободное от работы время работники могут посещать спортзалы, тренажерные залы, бассейн, спелеокомплексы любого удобного для них структурного подразделения.

8.6. Обязательства первичной профорганизации:

- определение работодателем форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей осуществляется с учетом мотивированного мнения профкома;
- Профком совместно с молодежным советом изучает, обобщает и распространяет опыт реализации молодежной политики в структурных подразделениях учреждения по привлечению молодых работников к активному участию в деятельности организации, учреждения и профсоюзной организации;
- работодатель и профком совместно содействуют работе молодежного совета, организуют и проводят спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия, проводят работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;
- профком совместно с молодежным советом анализируют законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- профком совместно с молодежным советом собирает, анализирует, обобщает и выносит на рассмотрение руководства организации, учреждения предложения и новаторские идеи по улучшению работы учреждения, организации;

- профком обязуется оказывать помощь молодым работникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- профком совместно с молодежным советом проводит работу по становлению молодежного движения в организации, учреждении, направленную на осуществление механизма преемственности, формирование квалифицированного кадрового потенциала, здорового образа жизни молодых работников, решение молодежных проблем, и ежегодно отчитывается о проделанной работе на собрании (конференции) первичной профорганизации;

- члены молодежного совета включаются в состав команд организации, учреждения и участвуют в районных, городских, зональных спортивных соревнованиях, туристических слётах, конкурсах профессионального мастерства, конкурсах КВН и т.д.

9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель предоставляет бесплатно профсоюзному комитету для работы помещение № 003 по адресу: Санкт-Петербург, ул. Чудновского, 4/1, с телефоном, необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, охраной.

9.2. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций), а также освобождает работников (делегатов), на время их участия в данных собраниях (конференциях), от основной работы с сохранением среднего заработка.

9.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод, изменение существенных условий труда, а также увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), уполномоченных лиц профкома по охране труда, членов совместных комиссий по охране труда допускаются только с предварительного согласия Профкома.

9.4. Члены выборных профсоюзных органов, представители Профсоюза в совместной комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (не менее 24 часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время профсоюзной учебы.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов съездов, конференций, создаваемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.5. Работодатель предоставляет лицам, участвующим в коллективных переговорах гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 39 ТК РФ.

9.6. Работодатель представляет Профкому бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

9.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно удерживает членские профсоюзные взносы из их заработной платы и бесплатно перечисляет на счет, указанный Профсоюзом.

9.8. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членам Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза «взносы солидарности» в размере 1 % от заработной платы указанных работников.

9.9. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением, а также содействовать профсоюзной организации в выполнении Устава Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, по вовлечению работников в Профсоюз.

9.10. Профком обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;
- оказывать консультативную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- организовывать в коллективе культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия;
- активно работать в комиссиях, создаваемых работодателем в учреждении;
- не инициировать коллективные трудовые споры, если работодатель не нарушает условия настоящего коллективного договора.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 11 января 2016 года и действует в течение 3 лет до 10 января 2016 года.

10.2. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся по соглашению сторон и оформляются в письменной форме в виде приложения либо локальными нормативными документами.

10.3. Стороны обязуются соблюдать предварительный досудебный порядок урегулирования трудовых споров, путем проведения консультаций и переговоров. При не

достижении согласия, уклонения одной из сторон от переговоров, споры разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

10.4. Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней, с момента его подписания.

10.5. Стороны, подписавшие настоящий Договор, раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

10.6. За нарушение настоящего Договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

10.7. Контроль за исполнение настоящего Договора осуществляется представителями сторон. По требованию Профкома работодатель в письменной форме предоставляет ему информацию о выполнении настоящего Договора.

11. Приложения к Договору

11.1. Приложениями к настоящему Договору (далее – Приложения) являются:

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 1);
- План мероприятий по охране труда на 2016 г. (Приложение № 2);
- Соглашение по охране труда на 2016 год (Приложение № 3);
- Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 4);
- Положение о выплате материальной помощи (Приложение № 5).

5.2. Приложения выступают в качестве неотъемлемой части настоящего Договора и имеют равную с ним юридическую силу.

5.3. Внесение изменений несет за собой изменение настоящего Договора, в порядке, установленном для его принятия.

**Приложение № 1 к коллективному
договору**

«СОГЛАСОВАНО»

Начальник отдела социальной защиты
Населения администрации
Невского района Санкт-Петербурга:

_____ И.С. Новожилова

« ____ » _____ 2015 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
Профкома
_____ Т.А. Крюкова

« ____ » _____ 2015г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор СПБ ГБУСОН
«ЦСРИДИ Невского района»
_____ Т.Н. Жукова

« ____ » _____ 2015г.

Перечень

должностей работников с ненормированным рабочим днем.

В учреждении ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 22.06.2009 г. № 674).

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет **от 3 до 14 календарных дней** (далее – дней) в зависимости от интенсивности, продолжительности привлечения работника к деятельности учреждения за рамками его рабочего времени.

Стороны договорились, что ежегодный дополнительный отпуск предоставляется следующим сотрудникам, работающих в рамках ненормированного рабочего дня:

1. Директор – 14 дней;
2. Заместители директора – 7 дней;
3. Заведующий организационно-методическим отделением – 7 дней;
4. Заведующий отделением адаптивной физической культуры инвалидов трудоспособного возраста – 7 дней;
5. Заведующий социально-реабилитационным отделением инвалидов трудоспособного возраста № 2 – 7 дней;
6. Заведующий социально-трудовым отделением для людей с нарушением интеллекта № 2 – 7 дней;

7. Заведующий социально-реабилитационным отделением детей-инвалидов № 2 – 7 дней;
8. Заведующий отделением дневного пребывания детей-инвалидов – 7 дней;
9. Заведующий хозяйством – 7 дней;
10. Культурорганизаторы всех отделений - 7 дней;
11. Экономисты – 7 дней;
12. Специалист по кадрам – 7 дней;
13. Медицинские сестры по массажу социально-реабилитационного отделения детей-инвалидов № 1, социально-медицинского отделения детей-инвалидов, отделения раннего вмешательства, социально-реабилитационного отделения инвалидов трудоспособного возраста № 3 – 10 дней;
14. Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, назначенный Приказом ответственным за исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых энергоустановок и тепловых сетей зданий, расположенных по адресам: ул. Чудновского, д.4, корп.1, ул. Запорожская, д.25, корп.1 – 7 дней;
15. Специалист, назначенный Приказом директора Контрактным управляющим – 3 дня.

Приложение № 2 к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель

Профкома

_____ Т.А. Крюкова

«__» _____ 2015г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор СПб ГБУСОН
«ЦСРИДИ Невского района»

_____ Т.Н. Жукова

«__» _____ 2015г.

План мероприятий по охране труда на 2016 -2019 год

СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района Санкт-Петербурга»

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный за проведение
1. Организационные мероприятия			
1.1.	Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда	1 квартал	Комиссия по СОУТ
1.2	Организация проведения обучения в обучающей организации руководителей и специалистов по программе: «Охрана труда»	2 квартал	Специалист по охране труда, обучающая организация
1.3.	Организация проведения обучения в обучающих организациях персонала при работах с повышенной опасностью по программам: Электробезопасность; Эксплуатация тепловых энергоустановок; Проверка знаний лифтера.	1,2,3,4 квартал	Специалист по охране труда, обучающая организация
1.4.	Организация работы кабинета по охране труда. Приобретение и оснащение наглядными пособиями по охране труда.	Постоянно	Специалист по охране труда
1.5.	Разработка, утверждение инструкций по охране труда по видам работ и по профессиям.	Постоянно	Специалист по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный за проведение
1.6.	Разработка и утверждение программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.	Постоянно	Специалист по охране труда
1.7.	Обеспечение структурных подразделений журналами регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте.	По необходимости	Специалист по охране труда
1.8.	Обеспечение структурных подразделений учреждения законодательными и нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	Постоянно	Специалист по охране труда
1.9.	<p>Разработка перечней работ, профессий и должностей, на которых по условиям труда установлены:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ежегодные медицинские осмотры; - право на дополнительный отпуск; - бесплатная выдача по действующим нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты; - компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - бесплатная выдача мыла и других обеззараживающих средств 	Постоянно	<p>Специалист по охране труда</p> <p>Зав.ОСМС</p> <p>Специалист ОК</p> <p>Завхоз</p>
1.10	Организация комитетов (комиссий) по охране труда совместно с профсоюзной организацией	Постоянно	Комиссия по охране труда
1.11	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профкомом	Постоянно	Комиссия по охране труда
1.12	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников с участием представителя профсоюзной организации.	Постоянно	Комиссия по проверке знаний по охране труда
1.13	<p>Обеспечение санитарно-эпидемиологического контроля за соблюдением санитарных правил и гигиенических нормативов;</p> <p>выполнение санитарно-противоэпидемических мероприятий;</p>	Постоянно	Комиссия по производственному контролю

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный за проведение
	разработка программы и графика производственного контроля		
1.14	Проведение вводного инструктажа с вновь принятыми работниками. Контроль проведения повторного инструктажа на рабочем месте	Постоянно	Специалист по охране труда
1.15	Организация и проведение лекций, выступлений по вопросам охраны труда доведение до сведения работников вводимых в действие новых законов и нормативных правовых актов по охране труда	2 раза в год	Специалист по охране труда
1.16	Оформление информационных стендов, подготовка памяток по вопросам охраны труда	Постоянно	Специалист по охране труда
1.17	Проведение расследований и учет несчастных случаев на производстве, определение мер по устранению причин несчастных случаев, выдача рекомендаций и предписаний руководителям подразделений; участие в составлении актов по форме Н-1 и организация направления его в соответствующие органы.	По мере необходимости	Комиссия по расследованию несчастного случая
1.18	Организация хранения документации (актов, протоколов, материалов аттестации рабочих мест и др.) в соответствии со сроками, установленными законодательством.	Постоянно	Специалист по охране труда
2. Технические мероприятия			
2.1	Осуществление контроля в части соблюдения требований нормативных правовых актов по охране труда за содержанием территорий, зданий, помещений, техническим состоянием механизмов, оборудования, инвентаря	Постоянно	Комиссия по производственному контролю
2.2	Организация мероприятий по обеспечению электробезопасности:	1 раз в год	Ответственный за электрохозяйство,

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный за проведение
	-проведение инструктажа с сотрудниками на 1 группу по электробезопасности		инженер по обслуживанию зданий сооружений
2.3.	Обеспечение средствами защиты от поражения эл.током в эл.щитовых: диэлектрическим ковриком; диэлектрическими перчатками; диэлектрическими ботами;	При необходимости	Завхоз
2.4.	Проверка средств защиты от поражения эл.током: -диэлектрических перчаток; диэлектрических бот	По графику	Ответственный за электрохозяйство, инженер по обслуживанию зданий и сооружений; Обслуживающая организация
2.5	Обеспечение контроля за освещённостью помещений; работой вентиляционных систем; систем отопления; кондиционирования	1 раз в месяц	Комиссия по производственному контролю; Обслуживающая организация
2.6	Обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования, осуществлении технологических процессов, инструментов и материалов	Постоянно	Комиссия по производственному контролю
2.7.	Проведение замеров сопротивления изоляции проводов и контуров заземления. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	1 раз в 2 года По графику	Обслуживающая организация; инженер по обслуживанию зданий и сооружений;
2.8.	Проведение общего технического осмотра зданий на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год - весной и осенью	Комиссия по производственному контролю; Обслуживающая организация

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный за проведение
2.9.	Тех.обслуживание предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты производственных коммуникаций и сооружений	Ежемесячно	Обслуживающая организация; Инженеры организации;
2.10	Тех.обслуживание имеющихся отопительных, вентиляционных систем в помещениях, тепловых, воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды	Ежемесячно	Обслуживающая организация; Инженеры организации;
2.11	Тех.обслуживание осветительной арматуры, искусственного освещения с целью выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, помещениях и на территории	Ежемесячно	Обслуживающая организация; Инженеры организации;
2.12	Нанесение на оборудование, коммуникации сигнальных цветов и знаков безопасности	По необходимости	Специалист по охране труда Инженеры организации
2.13	Обеспечение электрощитовых средствами защиты от пожара	В течение года	Обслуживающая организация
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
3.1	Оснащение структурных подразделений аптечками первой медицинской помощи	3-й квартал	Завхоз, Зав.ОСМС
3.2.	Организация и проведение обязательных медицинских осмотров и гигиенического обучения персонала с оформлением личных медицинских книжек	2-й квартал	Зав.ОСМС
3.3	Организация вакцинации персонала в целях предупреждения и распространения инфекционных заболеваний	Постоянно	Зав.ОСМС
3.4	Проведение профилактических дезинсекционных и дератизационных мероприятий в помещениях учреждения	По графику	Завхоз, специалисты в соответствии с должностными инструкциями

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный за проведение
3.5.	Оснащение санитарно-бытовых помещений (буфет для персонала, гардеробных, душевых, санузлов) соблюдение в них сан.эпид.режима	Постоянно	Завхоз Зав.ОСМС
3.6	Организация питьевого режима в учреждении доставкой бутилированной воды и обеспечением одноразовыми стаканами	Постоянно	Завхоз
3.7	Проведение санитарно-противоэпидемических мероприятий, направленных на предотвращение возникновения и распространения инфекционных заболеваний (памятки, вакцинации)	Постоянно	Зав.ОСМС
3.8	Соблюдение условий сбора, накопления и вывоза бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарных правил	Постоянно	Завхоз
3.9.	Контроль за соблюдением правил личной гигиены персоналом учреждения	Постоянно	Заведующие отделениями
3.10	Организация и проведение лекций, выступлений по вопросам оказания первой помощи	1 раз в год	Зав.ОСМС Мед.учреждение
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
4.1.	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами	Постоянно	Завхоз
4.2	Обеспечение обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	Постоянно	Завхоз
4.3	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	Постоянно	Завхоз
4.4	Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	Постоянно	Завхоз

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный за проведение
4.5	Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, газодымозащитные комплекты)	Постоянно	Завхоз
5. Мероприятия по пожарной безопасности			
5.1.	Организация проведения обучения в обучающей организации руководителей и специалистов по программе: «Пожарно-технический минимум»	1,2,3,4 квартал	Специалист по охране труда Обучающая организация
5.2.	Организация мероприятий по обеспечению пожарной безопасности учреждения: проведение тренировок по эвакуации персонала и клиентов	2 раза в год Весна- осень	Заместитель директора
5.3.	Осуществление контроля за работоспособность, сохранностью и укомплектованностью противопожарным инвентарем, за состоянием средств первичного пожаротушения, огнетушителями, системой автоматической пожарной сигнализации	2 раза в год Весна - осень	Заместитель директора Инженер по обслуживанию зданий и сооружений; Обслуживающие организации
5.4.	Проведение вводного противопожарного инструктажа при приеме работников. Контроль проведения инструктажа по ПБ сотрудников на рабочем месте	Постоянно 2 раза в год	Специалист по охране труда Заведующие отделениями
5.5	Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности, в том числе инструкций для отдельных зданий, помещений и видов работ	Постоянно	Специалист по охране труда
5.6	Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, журналом учета первичных средств пожаротушения	Постоянно	Специалист по охране труда
5.7	Обеспечение структурных подразделений планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	В течение года	Специалист по охране труда, исполнитель по контракту
5.8	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию автоматической системой пожаротушения	В течение года	Исполнитель по контракту

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный за проведение
5.9	Обеспечение структурных подразделений учреждения первичными средствами пожаротушения (огнетушители), укомплектование пожарных шкафов средствами пожаротушения	Постоянно	Завхоз Кладовщики
5.10	Организация обучения сотрудников пользованию средствами пожаротушения, инвентарем	В течение года	Специалист по охране труда
5.11	Контроль за состоянием запасных эвакуационных выходов	Постоянно	Заведующие отделениями
5.12	Установление на запасных эвакуационных выходах щеколд. Оборудование дверей эвакуационных выходов магнитными замками.	В течение года	Обслуживающая организация Исполнитель по контракту
5.13	Организация и проведение лекций, выступлений по вопросам пожарной безопасности	2 раза в год	Специалист по охране труда
5.14	Оформление информационных стендов, подготовка памяток по ПБ	Постоянно	Специалист по охране труда
6. Мероприятия социального характера, по предупреждению травматизма и профзаболеваний			
6.1.	Своевременно и в полном объеме перечисление страховых взносов на работников учреждения в Фонд социального страхования; Пенсионный Фонд	Постоянно	Централизованная бухгалтерия
6.2.	Осуществление мероприятий, направленных на снижение заболеваемости, производственного травматизма и профессиональных заболеваний: физкультурно-оздоровительные- предоставление возможности посещения сотрудниками в свободное от работы время, установленное по согласованию с администрацией учреждения	Постоянно	Директор Заместители директора Заведующие отделениями комиссия по производственному контролю

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный за проведение
	спелеокомплекса, бассейна, спортзала, тренажеров. Культмассовые – организация посещения театров, концертов, экскурсий.		комиссия по ОТ
6.3	Оформление информационных стендов, подготовка памяток, инструкций по тематике	Постоянно	Специалист по ОТ
6.4	Контроль за благоустройством и санитарным содержанием территории в соответствии санитарными правилами и нормативами. Обработка территории в зимнее время от снега и наледи с применением противогололедной смеси, уборка листьев, мусора.	Постоянно	Завхоз Обслуживающая организация Дворники

Разработано:

Специалист по охране труда

Давыдкина С.В.

Согласовано:

Заместитель директора

Крюкова Т.А.

Заместитель директора

Марчук Е.Н.

Приложение № 3 к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель

Профкома

_____ Т.А. Крюкова

«__» _____ 2015г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор СПБ ГБУСОН
«ЦСРИДИ Невского района»

_____ Т.Н. Жукова

«__» _____ 2015г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2016-2019гг.

№ п/п	Наименование мероприятий	Затраты (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Примечание
1	Специальная оценка условий труда	45-65 тыс.руб.	1 квартал ежегодно для вновь открываемых отделений \ставок	Специалист по охране труда	Исполнитель по контракту
2	Проведение обучения и проверки знаний по охране труда ответственных лиц, руководящих, инженерно - технических работников	80-100 тыс.руб.	1,2,3,4 кварталы ежегодно	Специалист по охране труда	Обучающая организация по контракту
3	Обеспечение и выдача работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств	150-180 тыс.руб.	1,2,3,4 кварталы ежегодно	Завхоз Специалист по охране труда Заведующие отделениями	Исполнитель по контракту
4	Обеспечение нормативными и методическими документами, наглядными	5 тыс.руб.	3 квартал ежегодно	Специалист по охране труда	

	материалами				
5	Проведение медицинского периодического осмотра работников	380-500 тыс. руб.	В течение года ежегодно	Зав. ОСМС Специалист по охране труда	Исполнитель по контракту
6	Обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, инструментов и материалов	По необходимости	В течение года ежегодно	Инженер по обслуживанию зданий, Специалист по охране труда	Исполнитель по контракту
7	Мероприятия по оздоровлению работников - пользование спортзалом, тренажерами, бассейном, спелеокомплексом	бесплатно	В течение года	Профсоюзный комитет (уполномоченные профсоюзного комитета или трудового коллектива) Специалист по охране труда	

Специалист по охране труда

Давыдкина С.В.

**Приложение № 4 к коллективному договору
СПб ГБУ «ЦСРИДИ Невского района»**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель

Профкома

_____ Т.А. Крюкова

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор СПб ГБУСОН

«ЦСРИДИ Невского района»

_____ Т.Н.Жукова

«__» _____ 2015г.

«__» _____ 2015г.

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Основание:

- Приложение N 11к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок (с изменениями от 17 декабря 2001 г.)»

- Приложение к постановлению Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г. N 69 Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий должностей всех отраслей экономики (с изменениями от 17 декабря 2001 г.)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
16	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
19	Дворник; уборщик территорий	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	по поясам
		Валенки	по поясам
		Галоши на валенки	1 пара на 2 года
		В остальное время года	
		дополнительно:	
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
80	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый	1
		Фартук хлопчатобумажный	2
		Рукавицы комбинированные	4 пары
85	Уборщик произ- водственных и служебных поме- щений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	1 6 пар
		Сапоги резиновые	1 пара
90	Электромонтер	Полукомбинезон хлопчатобумажный	1

по ремонту и	Перчатки диэлектрические	Дежурные
обслуживанию	Галоши диэлектрические	Дежурные
электрооборудо-	При работе на горячих участках	
вания	работ:	
	Комбинезон хлопчатобумажный с	1
	огнезащитной пропиткой вместо	
	полукомбинезона хлопчатобумажно-	
	Перчатки резиновые	2 пары

Лифтер

Халат х/б

2 на 2 года

Колпак х/б или косынка х/б

2 на 2 года

Специалист по охране труда

Давыдкина С.В.

Приложение № 5 к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель

Профкома

_____ Т.А. Крюкова

«__»_____2015г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор СПБ ГБУСОН
«ЦСРИДИ Невского района»

_____ Т.Н. Жукова

«__»_____2015г.

«СОГЛАСОВАНО»

Начальник отдела социальной защиты

Населения администрации

Невского района Санкт-Петербурга:

_____ И.С. Новожилова

«__»_____2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.**1. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.**

1.1. Работникам Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Невского района Санкт-Петербурга», далее (СПБ ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района») может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- 1.1.1. В случае происшествия несчастного случая в семье;
- 1.1.2. В случае длительной или тяжелой болезни работника;
- 1.1.3. В случае стихийных бедствий;
- 1.1.4. Погребение близких родственников;
- 1.1.5. Приобретение дорогостоящих медикаментов;
- 1.1.6. В случае особо трудного материального положения, обусловленного объективными причинами, не зависящими от работника;
- 1.1.7. В других исключительных случаях.

2. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

2.1. Основанием для выплаты материальной помощи является заявление работника;

2.2. Выплата работникам материальной помощи производится на основании приказа директора;

2.3. Размер выплаты по одному основанию не может превышать должностного оклада;

2.4. Количество выплат материальной помощи, выплаченных одному работнику в течение календарного года, верхним пределом не ограничивается.

2.5.

3. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

3.1.1. Выплата материальной помощи может осуществляться из суммы сложившейся экономии фонда оплаты труда, включая неиспользованные средства фонда надбавок и доплат;

Заместитель директора

Юрисконсульт

Специалист по кадрам

Крюкова Т.А.

Мылова И.Н.

Ганева Л.С.