

**1.Общие положения**

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение
« Комплексный центр социального обслуживания населения Невского
района Санкт-Петербурга» (СПб ГБУ «КЦСОН Невского района»)
(далее работодатель) и работники СПб ГБУ «КЦСОН Невского
района». Представителем работодателя является руководитель
организации в лице директора СПб ГБУ «КЦСОН Невского района».
Представителем работников является первичная профсоюзная
организация СПб ГБУ «КЦСОН Невского района» в лице ее
выборного профсоюзного органа (далее - профсоюзный комитет) и
трудовой коллектив в лице его выборного органа (далее - совет
трудового коллектива)
2. Настоящий коллективный договор является правовым актом,
регулирующим социально-трудовые отношения между
работодателем и работниками на основе согласования взаимных
интересов сторон.
3. Предметом коллективного договора являются: правовое
регулирование социально-трудовых отношений между
работодателем и работниками; определение условий деятельности
профсоюзной организации и совета трудового коллектива, выполнение
работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по
сравнению с действующим законодательством об оплате труда,
обеспечению занятости работников, охране труда и социальных
льготах и гарантиях.
4. Стороны коллективного договора принимают на себя
обязательства по исполнению настоящего Договора.
5. Действие настоящего коллективного договора
распространяется на всех работников организации.
6. Профсоюзный комитет осуществляет защиту индивидуальных
прав, в том числе установленных настоящим коллективным
договором, в отношении работников-членов профсоюзной
организации, Совет трудового коллектива осуществляет защиту
индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим
коллективным договором, в отношении работников — не членов
профсоюзной организации.
7. Настоящий коллективный договор разработан равноправными
сторонами добровольно на основе соблюдения норм
законодательства, полномочности представителей сторон,
реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны
"юдтверждают обязательность исполнения условий настоящего
договора.

1.8 Работодатель обязуется принимать локальные нормативные

акты, содержащие нормы трудового права, после согласования с профсоюзным комитетом, являющимся представителем работников предприятия.

**2. Занятость, переобучение, условия высвобождения**

**работников.**

1. Трудовые отношения между работодателем и работниками
возникают с момента фактического допущения работника к работе с
ведома или по поручению работодателя или его представителя
независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом
оформлен.
2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при
поступлении на работу оформляются заключением письменного
трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не
более 5 лет.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

1. Работодатель знакомит вновь принятого работника на работу с
приказом о приеме, где указывается наименование его должности,
условиями оплаты труда и материального стимулирования,
правилами внутреннего трудового распорядка, должностной
инструкцией, кратким перечнем основных прав и обязанностей
работника по трудовому законодательству и трудовому договору,
настоящим коллективным договором, Кодексом этики работника
СПб ГБУ «КЦСОН Невского района».
2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия
заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать
от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым
договором. Условия трудового договора могут быть изменены только
по соглашению сторон и в письменной форме.
3. При заключении трудового договора в целях проверки
соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться
срок испытания до 3-х месяцев.

Кроме лиц, указанных в Трудовом Кодексе РФ, срок испытания не устанавливается:

* работникам, обучающимся последний год в профильных
средних и высших образовательных учреждениях;
* работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор;
* работникам, окончившим образовательные учреждения начального,
среднего и высшего профессионального образования, имеющим

осударственную аккредитацию, и впервые поступившим на работу

по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации,
ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением
численности или штата работников, работодатель обязуется
рассматривать предварительно, совместно с профсоюзным комитетом
и советом трудового коллектива
2. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением
численности или штата работников работодатель обязуется
проводить их в первую очередь за счет:
* сокращения вакантных должностей;
* приостановки приема новых работников;
* увольнения совместителей;
* ограничения совмещения профессий (должностей).
1. Расторжение трудового договора по основаниям ст. 81
Трудового Кодекса РФ с работником - членом профсоюза,
осуществляется работодателем с предварительного согласия
профсоюзного комитета. Для принятия решения работодатель
направляет в профсоюзный комитет проект приказа, а также копии
документов являющихся основанием для высвобождения работника.
2. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением
мероприятий по сокращению численности или штата
работников, для самостоятельного трудоустройства
предоставляется по п. 2 ст. 81 Трудового Кодекса РФ в течение
двухмесячного предупредительного срока - 4 часа рабочего времени
в неделю с сохранением среднего заработка.
3. Стороны договорились, что преимущественное право
оставления на работе при сокращении численности или штата
работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса
РФ, имеют также лица:
* женщины, имеющие детей до 3-х лет;
* матери - одиночки с детьми до 14 лет;
* женщины, имеющие детей - инвалидов до 18 лет;
* лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным
заработком;
1. При прекращении трудового договора в случае несоответствия
работника занимаемой должности или выполняемой работе
вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению
данной работы работодатель выплачивает 2-х недельное выходное
пособие.
2. Работодатель инициирует к представлению грамотами
Администрации района, Комитета по социальной политике и к
поощрению грамотами Министерства труда и социальной защиты
РФ дающими право на звание « Ветеран труда» за долголетний,
добросовестный труд, достижением высоких показателей в труде
работников, имеющих соответствующий стаж.

2.13. Работодатель обязуется организовать и обеспечить подготовку

**4**

резерва на замещение руководящих должностей в учреждении и в подразделениях.

**3. Рабочее время и время отдыха.**

1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в
соответствии с трудовым законодательством, настоящим
коллективным договором и Правилами внутреннего трудового
распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с
профсоюзным комитетом.
2. Для работников организации устанавливается 5-ти дневная
рабочая неделя с общими выходными днями - суббота и воскресенье.

Исключение составляют работники отделений, имеющих суточный режим работы. Графики работы отделений и отдельных должностей (специальностей), отличающиеся от нормальных, являются приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка СПб ГБУ «КЦСОН Невского района»

1. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные
дни допускается в исключительных случаях по согласованию с
профсоюзным комитетом.
2. Стороны обязуются ежегодно до 15 декабря утверждать на
следующий год и доводить до сведения всех работников график
ежегодных оплачиваемых отпусков.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за 15 календарных дней до его начала. Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора и с согласия профсоюзного комитета.

Работодатель гарантирует работникам предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, учитывая желание работника, с мая по сентябрь, при условии, что на данный период отработано не менее 6 месяцев.

3.5. Работникам предоставляется ежегодные оплачиваемые отпуска
продолжительностью 28 календарных дней. Исключение составляют
средний медицинский персонал, которому предоставляется
юполнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14
календарных дней. Оплата отпускных производится 9 и 24 числа и не

озднее, чем за 3 дня до начала отпуска, в соответствии с графиком )тпусков или при подаче заявления за 15 дней до начала отпуска.

В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то по его

заявлению работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

1. Одиноким женщинам, имеющим детей в возрасте до 10 лет,
ежегодные отпуска предоставляются в любое удобное для них время.
2. Работникам, имеющим детей - инвалидов, по их желанию,
может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения
заработной платы на 14 календарных дней.

**4. Оплата труда.**

4.1. Минимальный размер оплаты труда и размер месячной
тарифной ставки (оклада) в организации устанавливается в
соответствии с действующими правовыми нормативными актами
Президента РФ, Правительства РФ, Правительства Санкт-
Петербурга .

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие виды поощрительных выплат.

1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с
Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «Об оплате
труда работников государственных учреждений Санкт-
Петербурга», (в редакции Закона Санкт-Петербурга от 17 июля
2013 г. N448-81)
2. Квалификационная категория присваивается работникам по
итогам проведения аттестации. Основными критериями при
проведении аттестации служит квалификация работника и
результаты, достигнутые им при исполнении трудовой функции.
При этом учитываются квалификационные требования по
общеотраслевым должностям (профессиям) и должностям
медицинских работников.
3. Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего
характера устанавливаются в пределах выделенных на эти цели
средств по результатам проведенной оценки эффективности
деятельности работника за предшествующий период и при условии

ачественного выполнения плановых заданий в рамках реализации осударственного задания, в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Санкт-Петербургского осударственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Невского района Санкт -Петербурга» (далее - Положение о материальном стимулировании).

4.5. Определение размеров доплат, надбавок и стимулирующих
галат, порядок их выплаты осуществляются в соответствии с
Положением об оплате труда работников Санкт-Петербургского
государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр

социального обслуживания населения Невского района Санкт Петербурга» (далее - Положение об оплате труда) и Положением о материальном стимулировании работников, согласованными с профсоюзным комитетом.

4.6. Работодатель устанавливает доплаты и надбавки работникам в
следующих размерах:

* руководителям в размере 5% от должностного оклада, за
непрерывный стаж работы в системе социальной защиты населения
и здравоохранения при стаже работы от 2 до 5 лет;
* руководителям в размере 10% от должностного оклада, за
непрерывный стаж работы в системе социальной защиты населения
и здравоохранения при стаже работы более 5 лет;
* за совмещение профессий (должностей), расширение зон
обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - по
договоренности с администрацией;
* за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей
временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска,
командировки или по другим причинам) до 50% оклада по основной
работе.

4.7. Оплата труда совместителей производится за фактически
выполненную работу.

4.8. Особенности работы по совместительству для медицинских
работников определяется в порядке, установленном Правительством
РФ.

4.9. Заработная плата в учреждении выплачивается не реже, чем 2
раза в месяц 9 и 24 числа каждого месяца. Одновременно с выплатой
заработной платы работникам выдаются расчетные листки. Выплата
заработной платы производится на персональную банковскую
пластиковую карту.

1. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней,
работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,
приостановить работу на весь период до выплаты задержанной
суммы.
2. При прекращении трудового договора выплата всех сумм,
причитающихся работнику от работодателя переводится на
персональную банковскую пластиковую карту работника.
3. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники
оповещаются не позднее, чем за два месяца.

**5. Условия работы. Охрана и безопасность труда.**

Работодатель обязуется разработать регламенты условий работы применительно к каждому рабочему месту. Регламенты должны охватывать нормативные требования к производственной среде, организации и безопасности труда, в первую очередь - режимам труда и отдыха. Работодатель обязуется систематически вносить в регламенты необходимые коррективы в связи с изменениями в содержании трудового процесса работников, повышением требований к условиям работы, в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности работников.

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

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда,
осуществления и контроля их выполнения, работодатель на
паритетных началах с профсоюзным комитетом создает комиссию по
охране труда.
2. Работодатель создает необходимые условия для работы
уполномоченных и членов комиссии по охране труда, обеспечивает
их правилами, инструкциями и другими нормативными и
справочными материалами по охране труда.
3. Работодатель обязуется:
* обеспечивать выполнение мероприятий, предусмотренных
соглашением по охране труда;
* ежегодно организовывать обязательное обучение и проверку знаний
по охране труда работников, а также обязательное проведение
инструктажей всех видов (и как следствие, согласно п.З «д» ст. 81 ТК
РФ, работодатель вправе из-за недостаточной квалификации
работника, подтвержденной результатами проверки комиссии по
охране труда, уволить его);
* допускать к работе вновь поступивших работников только после
проведения с ними вводного и первичного, на рабочем месте,
инструктажей по охране труда;
* предоставлять работникам, непосредственно занятым работой на
персональных дисплейных терминалах перерыв для отдыха на 10
минут через каждый час рабюты с включением времени перерыва в
рабочее время;
* предоставлять работникам два 10 минутных перерыва для
проведения производственной гимнастики.

5.6. Работодатель и профком согласились, что в случае грубых
нарушений со стороны работодателя нормативных требований к
условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха,
работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по
устранению выявленных нарушений.

отказ от выполнения работы возможен после консультации

работника с представителем профсоюза или совета трудового

коллектива и, официального предварительного письменного

уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.8. Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда.

5.9. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель образует комиссию по его расследованию с привлечением представителей профсоюзной организации (при несчастном случае со смертельным исходом - технического инспектора труда Комитета Межрегиональной организации ПРГУ РФ), выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма. Акт о несчастном случае в трехдневный срок после окончания расследования выдается работодателем потерпевшему. 5.10. Работодатель обязуется производить

частичное возмещение расходов на ритуальные услуги родственникам погибшего работника в результате несчастного случая на

производстве в размере не более 5 МРОТ.

**6. Гарантии и компенсации работникам.**

1. Работодатель обязуется своевременно перечислять единый
социальный налог (взнос) в размере, установленном
законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный
фонд, фонд обязательного медицинского страхования.
2. В пределах имеющихся средств работодатель оказывает
следующие виды социальной помощи работникам:
* выплачивает единовременное пособие работникам,
впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию в размере до
200% от должностного оклада;
* производит оплату мобильной связи работникам, обеспечивающим
техническое обслуживание жизнедеятельности учреждения и
руководителям для обеспечения оперативного управления работой

подразделениями на территории Невского района (список работников утверждается директором ежегодно).

6.3.Одиноким женщинам, имеющим детей в возрасте до 10 лет, ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время. 6.4.Работникам, совмещающим работу с обучением в высших

учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, на период сдачи экзаменов предоставляется учебный отпуск с оплатой % от среднего месячного заработка.

6.5..Работникам, имеющим детей обучающихся в средней школе,

предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на 1 день -1 сентября.

6.5.Работников добросовестно исполняющих трудовые обязанности работодатель поощряет - объявляет благодарность, выдает грамоту, выплачивает премию.

**7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.**

7.1 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.

1. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод
на другую должность, изменение существенных условий труда, а
также увольнение по инициативе работодателя работников,
входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком,
ревизионная комиссия), уполномоченных профсоюза по охране
труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации
совместных комиссиях по охране труда, допускаются только с
предварительного согласия соответствующего выборного органа
первичной профсоюзной организации.
2. Работодатель, на основе личных заявлений работников,
бесплатно перечисляет на счет профкома платежным поручением
членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы
работников не реже одного раза в месяц при сдаче документов в
банковское учреждение на получение денег на заработную плату, а
также отсылает в профком список работников, из заработка которых
были удержаны взносы и суммы каждого удержания.
3. Члены профсоюзных органов (профкома, ревизионной
комиссии), представители профсоюза в совместной • комиссии по
охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются
от нее (не менее 6 часов в месяц, председатель первичной
профорганизации - не менее 8 часов в месяц) с сохранением среднего
заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на
время профсоюзной учебы.

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

1. Работодатель предоставляет соответствующему выборному
профсоюзному органу бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся
информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней
после получения соответствующего запроса.
2. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие
участие работников в управлении организацией, а также
содействовать профсоюзной организации в выполнении Устава
Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербургской и

Ленинградской области организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (Межрегиональная организация ПРГУ РФ), по вовлечению работников в Профсоюз. 7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

* содействовать созданию условий для улучшения положения
работников, оказывать помощь в организации выполнения
социальных задач;
* оказывать консультационную юридическую помощь работникам
по вопросам трудового законодательства;
* активно работать в комиссиях, создаваемых в организации.

**8. Обеспечение прав и гарантий деятельности совета трудового коллектива (СТК).**

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

8.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на
другую должность, изменение существенных условий трудового

»говора, а также увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав СТК и представителей, в создаваемых в организации совместных комиссиях (по охране груда, по трудовым спорам и др.), допускаются только с предварительного согласия СТК.

8.3. Работодатель предоставляет СТК бесплатно и беспрепятственно
**всю** имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в
течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

8.4. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие
участие работников в управлении организацией.

**9. Заключительные положения.**

**9.1**. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента

подписания и действует в течение 3 лет до соответствующей календарной даты 2018 года. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не эчат новый или не изменят, дополнят действующий, [зменения и дополнения в настоящий коллективный договор в **течение** срока действия вносят по соглашению сторон и оформляются в сменной форме в виде приложения с обязательным доведением

