

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга

" 14 " декабря 20 23 г.

рег. № 16316/23-КД

Подпись *В. М. Митин*

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургского

государственного бюджетного

стационарного учреждения

социального обслуживания

«Психоневрологический интернат № 3»

на 2024 – 2026 годы

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	Стр. 3
2.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ	Стр. 5
3.	ОПЛАТА ТРУДА	Стр. 7
4.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	Стр. 10
5.	УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	Стр. 15
6.	ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	Стр. 18
7.	РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ	Стр. 19
8.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО	Стр. 20
9.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА	Стр. 23
10.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	Стр. 23
11.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	Стр. 24
12.	Приложения к Коллективному договору	
12.1.	Приложение № 1. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников	Стр. 25
12.2.	Приложение № 2. Перечень работ, профессий и должностей, на которых работникам устанавливается сокращенный рабочий день	Стр. 27
12.3.	Приложение № 3. Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора СПб ГБУСО «Психоневрологический интернат № 3» на 2024 – 2026 годы	Стр. 29

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее также равнозначно – Коллективный договор) заключен на локальном уровне социального партнерства в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга в целях определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по урегулированию трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, реализации трудовых прав и законных интересов работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Психоневрологический интернат № 3» (далее также равнозначно – Учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания «Психоневрологический интернат № 3».

Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Санкт-Петербургское государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания «Психоневрологический интернат № 3», в лице директора учреждения;

работники Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Психоневрологический интернат № 3», представленные первичной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, действующей на основании Устава, в лице ее выборного органа – профсоюзного комитета.

1.3. В настоящем Коллективном договоре используются следующие термины и определения:

Работодатель, Учреждение - Санкт-Петербургское государственное бюджетное стационарное учреждение социального обслуживания «Психоневрологический интернат № 3»;

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

Молодой специалист - гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

Первичная профсоюзная организация - первичная профсоюзная организация СПб ГБУСО «Психоневрологический интернат № 3» Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

Выборный орган первичной профсоюзной организации - профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Учреждения;

Комитет Профсоюза - Комитет Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организации Общероссийского профессионального союза работников

государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

1.4. Настоящий коллективный договор основан на принципах социального партнерства, установленных статьей 24 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ).

1.5. Стороны признают необходимость развития эффективного и ответственного социального партнерства, что и закрепляют в форме коллективного договора.

Работодатель признает решения общего собрания работников Учреждения от «25» августа 2023 г. (ПРОТОКОЛ № 1 общего собрания работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Психоневрологический интернат № 3»).

Работодатель признает первичную организацию Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Профсоюз) полномочным представителем работников во всех формах социального партнерства, установленных трудовым законодательством. Наличие иных представительных органов не может являться препятствием для осуществления первичной профсоюзной организацией Профсоюза своих полномочий.

Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации полноправным представителем работников Учреждения по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных органов работников для воспрепятствования законной деятельности Профсоюза.

1.6. Настоящий коллективный договор не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот в рамках трудового законодательства и установленного финансового обеспечения.

1.7. В соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее - иные соглашения). При этом иные соглашения, содержащие разделы об отдельных социальных льготах и гарантиях, распространяются на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Стороны обязуются выполнять обязательства Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга, заключенного на 2023-2025 годы и региональное отраслевое соглашение между Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в государственных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы, в части, относящейся к их компетенции.

Если в течение срока действия настоящего коллективного договора будут заключены новые трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга, региональное и (или) отраслевое соглашения, то стороны обязуются выполнять все их требования.

В случае противоречия отдельных условий коллективного договора и новых трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга, регионального и (или) отраслевого соглашений, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

1.9. Законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты Санкт-Петербурга, регулирующие трудовые отношения, принятые в период действия настоящего коллективного договора, и изменяющие положение работников, доводятся до их сведения выборным органом первичной профсоюзной организации путем размещения соответствующей информации в доступном для всех работников месте.

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

2.1. Правовое регулирование трудовых отношений в Учреждениях осуществляется с учетом основных принципов, установленных в статье 2 Трудового кодекса РФ.

2.1.1. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный (определенный) срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

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

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

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

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

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

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

2.3. В период действия настоящего коллективного договора Работодатель при участии первичной профсоюзной организации проводят политику занятости, направленную на:

- улучшение условий труда и повышение эффективности производственной деятельности;
- повышение квалификационного уровня работников;
- использование механизмов регулирования занятости с учетом особенностей деятельности

Учреждения;

- развитие и сохранение кадрового потенциала;
- содействие занятости высвобождаемых работников.

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

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

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

При принятии решений, влекущих за собой сокращение численности и (или) штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с подпадающими под последствия таких решений работниками, в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ Работодатель проводит консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения и учитывает его мнение в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется в случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных рабочих мест;
- увольнения сезонных, временных работников, совместителей;
- ограничения совмещения профессий должностей.

Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в трудовом законодательстве РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста;
- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- лица, получившие в Учреждении трудовое увечье.

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

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

2.7. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства Работодатель предоставляет в течение 2-х месячного предупредительного периода до 8 часов рабочего времени в месяц с сохранением среднего заработка.

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

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

2.9 Работникам гарантируются:

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

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, разработанного Работодателем на основе Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - Закон Санкт-Петербурга № 531-74), постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга» (далее - Постановление №1679), с учетом разработанных Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга документов методического характера.

3.2. Минимальный размер оплаты труда в Учреждении устанавливается в соответствии с действующим «Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2023-2024 годы» (Заключено в г. Санкт-Петербурге 14.11.2023 № 382/23-С).

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

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

Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном законодательством.

3.9. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

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



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

Размеры выплат, установленные локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ с учетом Постановления Конституционного суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П. Оплата в повышенном размере производится всем работникам Учреждения за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

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

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

При этом стоимость часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы, определяется исходя из среднемесячного фонда рабочего времени соответствующего календарного года. Величина среднемесячного фонда рабочего времени определяется как частное от деления нормы рабочих часов на календарный год на 12. Величина среднемесячного фонда рабочего времени на календарный год устанавливается в локальном нормативном акте и ежегодно корректируется исходя из нормы рабочих часов за соответствующий календарный год.

Размер доплаты фиксируется в локальном нормативном акте Работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

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

3.15. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных

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

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

3.16. Работодатель в письменной форме извещает работников о начисляемых составных частях заработной платы и произведенных удержаний из нее по форме расчетного листка, утвержденного с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.17. При определении размера тарифной ставки (оклада) рабочему, занятому в оптимальных и (или) допустимых условиях труда, выявленных по результатам специальной оценки условий труда, работодатель применяет часть коэффициента специфики - коэффициент типа учреждения.

3.18. Работник вправе указать банк для зачисления заработной платы как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора. Заключение работодателем с банком договоров на предоставление банковских услуг, в том числе услуг по выплате заработной платы (зарплатный проект), не может служить основанием для ограничения права работника, предусмотренного частью третьей статьи 136 Трудового кодекса РФ.

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

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет не более 39 часов в неделю, если меньшая продолжительность не предусмотрена трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников, занятых в Учреждении, закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

4.5. Методисту в социально-педагогическом отделе устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

4.6. Воспитателям, осуществляющим обучение и воспитание граждан, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет 30 часов в неделю.

4.7. Перечень работ, профессий и должностей, на которых работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени указан в Приложении № 1.

4.8. На основании регионального соглашения между Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, на 2023-2025 годы и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, предусмотренном коллективным договором.

4.9. На основании регионального соглашения между Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, на 2023-2025 годы и настоящего коллективного договора, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй

статьи 94 Трудового кодекса РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей статьи 92 Трудового кодекса РФ:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

4.10. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1 или 2 степени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса РФ, может быть увеличена до 24 часов при условиях:

- соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени - 36 часов;
- соблюдения гигиенических условий нормативов условий труда, установленных трудовым законодательством, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

4.11. В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса РФ в Учреждении могут устанавливаться следующие режимы рабочего времени:

- 4.11.1. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- 4.11.2. шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;
- 4.11.3. рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- 4.11.4. неполная рабочая неделя;
- 4.11.5. иные режимы рабочего времени.

Работодатель вправе применять любой режим рабочего времени, предусмотренный Трудовым кодексом РФ.

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

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

4.13. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении, в том числе для педагогических работников, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, включающими в себя особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

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

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

4.15. Для отдельных категорий работников допускается введение суммированного учета рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, полугодие, год) не превышала нормального числа рабочих часов.

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

При этом графики выходов на работу утверждаются Работодателем и доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

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

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

4.17. В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов.

При этом локальным актом Учреждения устанавливаются:

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

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

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

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников указана в Приложении № 2.

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

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

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

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

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

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

Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременное предоставление отпуска. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе использовать дополнительно к своему оплачиваемому отпуску соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы, чтобы размер отпуска каждого был по количеству дней одинаковым.

4.24. Работодатель по письменному заявлению работников предоставляет им оплачиваемый отпуск вне графика отпусков в связи со следующими обстоятельствами:

- регистрация брака работника;
- рождение ребенка;
- смерть близких родственников.

Продолжительность указанного отпуска и порядок его предоставления предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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

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

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

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

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

Работодатель также обязан предоставить в установленном порядке отпуска без сохранения заработной платы работникам в связи:

- со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей – 1 день;
- с переездом на новое место жительства – до 2 дней;
- с проводами детей в армию – 1 день;
- с возникновением аварийных ситуаций в доме – до 2 дней;
- в Общероссийский День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) (отпуск предоставляется матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю, приемному родителю, патронатному воспитателю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4-й классы)).
- с «последним звонком» выпускникам 9-го или 11-го класса (отпуск предоставляется матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю, приемному родителю, патронатному воспитателю), воспитывающему ребенка – 1 день.

## **5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

5.1. В целях соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики деятельности Работодатель разрабатывает и создает систему управления охраной труда, как комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда и процедуры по достижению этих целей, в соответствии со статьёй 217 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их исполнением вводить в штатное расписание Учреждения должность специалиста по охране труда.

5.2.2. Создавать в Учреждении комиссию по охране труда (далее - Комиссия).

5.2.3. Обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда (далее - уполномоченные лица) и Комиссии по охране труда.

5.2.4. Обеспечивать уполномоченных лиц и членов Комиссии правилами, инструкциями и иными нормативными и справочными материалами по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения.

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

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

5.2.7. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда (далее - СОУТ), с периодичностью, предусмотренной Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

5.2.9. Включать в состав комиссии, созданной Работодателем в установленном порядке для организации и проведения СОУТ, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

5.2.12. Осуществлять приобретение, стирку, ремонт, дезинфекцию, обезвреживание средств индивидуальной защиты (СИЗ) за счет средств Работодателя.

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

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

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

5.2.16. Обеспечивать работников аптечками для оказания первой помощи в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2020 № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам».

5.2.17. Создавать условия работникам для приема горячего питания в буфетах или оборудованных комнатах.

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

5.2.19. Обеспечивать условия труда работников на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда и санитарных норм в части соблюдения определенных температурных режимов (СанПин 2.2.4.548-96), принимать соответствующие меры к устранению несоответствия температурных режимов на рабочем месте указанным нормативом, а также при необходимости вводить изменения в установленные режимы труда с сохранением заработной платы.

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



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

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

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

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

5.5. Работодатель организует ознакомление работника с результатами СОУТ на его рабочем месте в срок не позднее тридцати календарных дней с момента утверждения отчета комиссии.

5.6. Работодатели на основании результатов специальной оценки условий труда обеспечивают реализацию права работников на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (с изменениями на 29 мая 1991 года), утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

5.8. Стороны установили, что профессиональная деятельность работников по предоставлению социально-бытовых, медицинских, социально-медицинских услуг лицам с психическими расстройствами, признается работой во вредных и опасных условиях труда независимо от результатов специальной оценки условий труда.

5.9. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается трудовым договором.

Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте работнику учреждения не выявлены вредные условия труда 2, 3 или 4 степени вредности, то ему в трудовом договоре устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда, но не более 7 календарных дней.

5.10. Работодатель обеспечивают беспрепятственный допуск представителей общественного контроля за охраной труда (при предъявлении удостоверения или полномочий) в целях проведения проверок организации и условий труда работников, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.11. Стороны договорились, что в целях улучшения организации оздоровления работников и членов их семей, контроля за расходованием средств фонда социального страхования в Учреждении создается комиссия по социальному страхованию, в состав которых на паритетной основе входят представители Работодателя и работников.

## **6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

6.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

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

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

6.3. Работники при прохождении диспансеризации освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати

лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ).

6.5. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливаются в удобное для них время дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Указанные гарантии также распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

6.6. Работодатель вправе предоставлять работникам дополнительные меры социальной поддержки (далее - меры социальной поддержки).

Перечень мер социальной поддержки и порядок их предоставления определяется локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ.

В качестве мер социальной поддержки предусматривается:

- возмещение вреда, причиненного здоровью работника на производстве;
- предоставление возможности работникам, совмещающим работу с обучением в профессиональных образовательных организациях высшего и среднего образования, получающим второе высшее образование, разделять очередные отпуска на части, если позволяют условия производства, приурочивая их ко времени подготовки и сдачи экзаменов, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;
- организацию спортивных и культурно-массовых мероприятий для работников и членов их семей.

6.7. Работнику (одному из родителей) в связи с рождением ребенка по его письменному заявлению Работодателем выплачивается материальная помощь в размере 5 000 рублей. Заявление должно быть подано работником не позднее 1,5 лет со дня рождения ребенка. При подаче заявления на материальную помощь работник предоставляет оригинал свидетельства о рождении ребенка. Указанная мера социальной поддержки распространяется на работников, чьи дети родились в период действия настоящего коллективного договора.

## **7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

7.1. Стороны установили, что одним из направлений совместной деятельности являются мероприятия, направленные на закрепление в Учреждении молодых работников, содействие их квалификации, профессиональному продвижению и социальной защищенности. Под молодыми работниками в целях настоящего раздела Соглашения понимаются работники в возрасте до 35 лет.

Работодатель разрабатывает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации планы мероприятий по закреплению молодых работников в учреждении (далее - План). В План могут включаться следующие мероприятия:

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

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

7.2. В целях закрепления молодых специалистов Работодатель оказывает им поддержку в порядке и на условиях, закрепленных в локальных нормативных актах, включая:

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

7.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может организовывать стажировку преподавателей профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования на базе Учреждения.

7.4. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации вправе создавать молодежные советы, советы наставников, а также проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

8.1. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и сотрудничества в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что первичная профсоюзная организация является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудовым кодексом РФ, ст. 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства Российской Федерации о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель оказывает содействие первичной профсоюзной организации в ее деятельности, рассматривает заявления выборного органа профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах их рассмотрения. В случае подтверждения факта нарушения, Работодатель принимает меры к устранению нарушений, а также применяет к виновным в нарушениях должностным лицам дисциплинарное взыскание.

8.4. Работодатель включает представителей первичной профсоюзной организации в формируемые им комиссии.

8.5. Работодатель гарантирует предоставление выборному профсоюзному органу необходимой бесплатной информации по социально - трудовым вопросам.

8.6. Работодатель не препятствует представителям Комитета Профсоюза посещать отделения, структурные подразделения, рабочие места, на которых работают работники Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Психоневрологический интернат № 3», представленные первичной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, для реализации установленных законодательством и настоящим коллективным договором прав работников и уставных задач Профсоюза.

8.7. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации Учреждения в пользование на безвозмездной основе:

помещения для работы и проведения заседаний и профсоюзных собраний, место хранения профсоюзных документов (кабинет старшей медицинской сестры ЛДО, 1 этаж здания, литера А);  
место для размещения профсоюзной информации, стационарный телефон;  
возможность пользования сетью Интернет;  
оргтехнику по согласованному сторонами перечню;  
возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (холл на 1 этаже здания литера Б).

Хозяйственное содержание, ремонт, техническое обслуживание оргтехники осуществляется Работодателем.

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

8.9. Выборный профсоюзный орган своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

8.10. Выборный профсоюзный орган вправе информировать Работников о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях путём размещения информации на стендах, по радиосвязи интерната, раздачей

информационного материала на бумажном носителе, распространять по электронной почте и через средства массовой информации.

8.11. Выборный профсоюзный орган может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование, собирать совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по запросу профсоюзного комитета в обязательном порядке принимать участие в указанных профсоюзных мероприятиях.

8.12. Выборный профсоюзный орган имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять указанную информацию в выборный профсоюзный орган на основании соответствующего запроса в установленном законодательством порядке.

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

8.14. Работодатели вправе поощрять руководителей выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в развитии социального партнерства в Учреждении.

8.15. Стороны договорились:

8.15.1. предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров и обеспечения контроля за выполнением настоящего коллективного договора;

8.15.2. при решении вопросов регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений совместно разрабатывать предложения, направленные на защиту трудовых прав и интересов работников Учреждения;

8.15.3. в целях повышения квалификации и профессионального роста работников содействовать проведению в Учреждении смотров-конкурсов профессионального мастерства;

8.15.4. проводить совместную работу в части разъяснений вопросов, возникающих при реализации установленных условий оплаты труда, оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», в том числе в форме семинаров, связанных с применением законодательства об охране труда, с участием руководителей Учреждения и руководителей (специалистов) служб охраны труда, профсоюзного актива, а так же в форме других мероприятий;

8.15.5. о создании и работе постоянной комиссии по трудовым спорам на паритетной основе на весь период действия коллективного договора.

8.16. Работодатель обязуется по требованию выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения приостанавливать исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения возникших разногласий. В случае выявления нарушений выборный орган первичной профсоюзной организации направляет

соответствующее требование об их устранении в адрес директора Учреждения. В течение 3-х рабочих дней стороны проводят консультации в целях урегулирования имеющихся разногласий. В случае не достижения договоренностей применяются механизмы, предусмотренные законодательством для разрешения коллективных трудовых споров.

8.17. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением коллективного договора сторонами создается постоянно действующая комиссия. Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора СПб ГБУСО «Психоневрологический интернат № 3» содержится в Приложении № 3.

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА**

9.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения всемерно содействует:

- предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);
- укреплению трудовой дисциплины в Учреждении;
- исполнению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- эффективному и качественному выполнению работниками должностных обязанностей, трудовой функции.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения в установленном действующим законодательством порядке осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения оказывает содействие по организации бесплатной консультационной юридической помощи Работодателю и членам профсоюзной организации (по их просьбе) по правовым вопросам в Комитете Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения проводит организационные мероприятия по обеспечению детей работников - членов Профсоюза путевками в детские оздоровительные лагеря на период летних школьных каникул, билетами (подарками) на праздник Новогодней ёлки.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Контроль за выполнением коллективного договора в том числе осуществляется комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора Учреждения.

10.2. Не реже 1 раза в год стороны коллективного договора информируют Работников о ходе выполнения коллективного договора.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года включительно.

11.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников не позднее 30 дней после даты его подписания сторонами.

11.3. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

Изменения и дополнения коллективно договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения.

11.4. Стороны обязуются за три месяца до истечения срока действия настоящего коллективного договора вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период и подписать его до 31.12.2026 года.

11.5 Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

От представителей Работодателя

Директор  
СПб ГБСУСО  
«Психоневрологический интернат № 3»



Т.В. Чеминава

2023 года

От представителей работников

Председатель первичной профсоюзной  
организации СПб ГБСУСО  
«Психоневрологический интернат № 3»  
Общероссийского профессионального  
союза работников государственных  
учреждений и общественного  
обслуживания Российской Федерации



О.В. Бокк

« 05 декабря 2023 года



Приложение № 1  
к коллективному договору  
СПб ГБСУСО  
«Психоневрологический интернат №3»  
на 2024-2026 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ, профессий и должностей**  
**на которых работникам устанавливается сокращенная**  
**продолжительность рабочего времени**

№ п/п	Должность	Продолжительность рабочей недели
1.	воспитатель	30 час.*
2.	врач-диетолог	36 час.***
3.	врач-невролог	36 час.***
4.	врач-психиатр	36 час.***
5.	врач-рентгенолог	30 час.***
6.	врач-стоматолог-хирург	36 час.***
7.	врач-психотерапевт	36 час.***
8.	врач-терапевт	36 час.***
9.	врач ультразвуковой диагностики	36 час.***
10.	врач-физиотерапевт	36 час.***
11.	врач функциональной диагностики	36 час.***
12.	врач-эпидемиолог	36 час.***
13.	главная медицинская сестра	39 час.**
14.	заведующий отделением - врач-психиатр	36 час.***
15.	заведующий отделением - педагог-организатор	36 час.*
16.	инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту	36 час.*
17.	инструктор по лечебной физкультуре	36 час.***
18.	инструктор по труду	36 час.*
19.	медицинский дезинфектор	36 час.***
20.	медицинский психолог	36 час.***
21.	медицинская сестра/медицинский брат	36 час.***
22.	медицинская сестра диетическая	39 час.**
23.	медицинская сестра по проведению предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств	39 час.**
24.	медицинская сестра по массажу	36 час.***
25.	медицинская сестра стерилизационной	39 час.**
26.	медицинская сестра стоматологического кабинета	36 час.***
27.	медицинская сестра по физиотерапии	36 час.***
28.	медицинский статистик	39 час.**
29.	методист (в социально-педагогическом отделе)	36 час.*

№ п/п	Должность	Продолжительность рабочей недели
30.	младшая медицинская сестра по уходу за больными	36 час. ***
31.	педагог дополнительного образования	18 час.*
32.	рентгенолаборант	30 час. ***
33.	санитарка/санитар	36 час. ***
34.	сестра-хозяйка	36 час. ***
35.	социальный педагог	36 час.*
36.	старшая медицинская сестра	36 час. ***
37.	фельдшер	36 час. ***

- \* - ст.333 ТК РФ  
 - Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
- \*\* - ст.350 ТК РФ
- \*\*\* - ст.350 ТК РФ  
 - Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»

Приложение № 2  
к коллективному договору  
СПб ГБСУСО  
«Психоневрологический интернат № 3»  
на 2024-2026 годы

**Продолжительность  
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными  
и (или) опасными условиями труда,  
предоставляемого отдельным категориям работников**

№	Наименование должности	Количество календарных дней дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
1.	директор	7**
2.	ассистент по оказанию технической помощи	14**
3.	библиотекарь	14**
4.	буфетчик	14**
5.	врач-диетолог	14***
6.	врач-невролог	35***
7.	врач-психиатр	35***
8.	врач-психотерапевт	35***
9.	врач-рентгенолог	35***
10.	врач-стоматолог-хирург	35***
11.	врач-терапевт	35***
12.	врач ультразвуковой диагностики	35***
13.	врач-физиотерапевт	35***
14.	врач функциональной диагностики	35***
15.	врач-эпидемиолог	35***
16.	главная медицинская сестра	28***
17.	заведующий отделением - врач-психиатр	35***
18.	заместитель директора по медицинской части	14*
19.	инструктор по лечебной физической культуре	35***
20.	культурорганизатор	14**
21.	медицинская сестра/медицинский брат	35***
22.	медицинская сестра диетическая	14***
23.	медицинская сестра по массажу	35***
24.	медицинская сестра стоматологического кабинета	35***
25.	медицинская сестра по физиотерапии	35***
26.	медицинская сестра стерилизационной	35***
27.	медицинский дезинфектор	7**
28.	медицинский психолог	35***
29.	медицинский статистик	14**
30.	младшая медицинская сестра по уходу за больными	35***
31.	оператор очистных сооружений	7**
32.	парикмахер	21**
33.		14**

№	Наименование должности	Количество календарных дней дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
34.	психолог	14**
35.	рабочий по стирке и ремонту спецодежды	7**
36.	рентгенлаборант	35***
37.	санитарка/санитар	35***
38.	сестра-хозяйка	14***
39.	старшая медицинская сестра	35***
40.	фельдшер	35***

\* - Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на рабочих местах, где по результатам СОУТ условия труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст.117 ТК РФ)

\*\* - Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ч.2 ст.116. ТК РФ) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно проведенной СОУТ, где по результатам СОУТ условия труда отнесены к вредным условиям труда 1 степени, Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы.

\*\*\* - Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Примечание:

1. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (часть третья ст. 121 ТК РФ).

2. Психиатрическая помощь включает в себя психиатрическое обследование и психиатрическое освидетельствование, профилактику и диагностику психических расстройств, лечение и медицинскую реабилитацию лиц, страдающих психическими расстройствами (ст. 1 Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»).

3. Специалисты и медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи, должны в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пройти специальную подготовку и подтвердить свою квалификацию для допуска к работе с лицами, страдающими психическими расстройствами (ст. 19 Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»).

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора  
СПб ГБУСО «Психоневрологический интернат № 3»  
на 2024 – 2026 годы

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора СПб ГБУСО «Психоневрологический интернат № 3» (далее - Учреждение) на 2024 – 2026 годы (далее – Комиссия) является созданным сторонами данного коллективного договора постоянно действующим органом социального партнерства в Учреждении.

Комиссия руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, Регламентом Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

### **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства в Учреждении;
- согласование интересов работников Учреждения и представителя нанимателя (работодателя) в сфере социально-трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора на 2024 – 2026 годы на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников, установленных законодательством и настоящим коллективным договором;
- обсуждение проектов локальных нормативных актов Учреждения, связанных с социально-трудовыми отношениями;
- распространение опыта социального партнерства, информирование работников Учреждения о деятельности Комиссии и принятых ею решениях;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

### **3. ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ**

3.1. Комиссия формируется на основе принципов:

- добровольности участия представителей сторон в деятельности Комиссии;
- паритетности и полномочности представителей сторон;

– независимости каждой из сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

3.2. Основными принципами деятельности Комиссии являются:

– заинтересованность договаривающихся сторон в участии в договорных отношениях;

– добровольность принятия реальных обязательств представителями сторон на основе взаимного согласия;

– невмешательство в установленную сферу деятельности друг друга по выполнению возложенных на стороны задач и функций;

– обязательность соблюдения Регламента работы Комиссии;

– содействие выполнению принятых сторонами обязательств и договорённостей;

– систематичность контроля за выполнением коллективного договора и решений, принятых в ходе его реализации;

– полнота представительства сторон.

3.3. Представительство сторон в составе Комиссии определяется самостоятельно и оформляется приказом руководителя Учреждения с учетом постановления комитета первичной профсоюзной организации Учреждения.

При необходимости ротация представителей сторон Комиссии осуществляется сторонами в том же порядке.

Общий состав Комиссии оформляется решением сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 4 человек.

#### **4. ПРАВА КОМИССИИ**

4.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

– координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в Учреждении;

– контролировать ход выполнения коллективного договора;

– заслушивать на своих заседаниях информацию о выполнении коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;

– решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;

– осуществлять контроль за выполнением решений Комиссии;

– проводить коллективные переговоры и принимать дополнения и изменения коллективного договора.

#### **5. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ**

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, Регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

5.2. Регламент Комиссии утверждается решением Комиссии.

5.3. Заседания Комиссии проводятся не реже 1 раза в год.

5.4. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, назначаемые сторонами коллективного договора, которые:

– обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

– председательствуют на заседаниях Комиссии;

– подписывают план работы и решения Комиссии.

5.5. По представлению сопредседателей Комиссии утверждается секретарь Комиссии. Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

5.6. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.7. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие коллективный договор.

## **6. ЧЛЕН КОМИССИИ**

6.1. Права и обязанности члена Комиссии определяются настоящим Положением и Регламентом Комиссии.

6.2. Член Комиссии обязан:

- участвовать в заседании Комиссии;
- содействовать реализации решений Комиссии.

6.3. Член Комиссии имеет право:

- вносить предложения для рассмотрения на заседаниях Комиссии;
- по соглашению с сопредседателем стороны, которую член Комиссии представляет, делать запросы по вопросам деятельности Комиссии и получать исчерпывающую информацию;
- знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами и получать их по запросу.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЧЛЕНАМ КОМИССИИ НА ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

7.1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

7.2. Оплата услуг экспертов, специалистов посредников производится приглашаемой стороной.

7.3. Представители стороны работников (в лице первичной профсоюзной организации Учреждения Общероссийского Профсоюза государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации), участвующие в работе комиссии, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который законодательством предусмотрено увольнение с работы.

## **8. СРОК ПОЛНОМОЧИЙ КОМИССИИ**

8.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

---

Всего прошнуровано 31 (тридцать  
один) лист и скреплено печатью.

Директор СПб ГБУ СО  
«Психоневрологический интернат № 3»

\_\_\_\_\_ Г.В. Чеминава

Председатель первичной профсоюзной  
организации СПб ГБУ СО  
«Психоневрологический интернат № 3»  
Общероссийского профессионального  
союза работников государственных  
учреждений и общественного  
обслуживания Российской Федерации

\_\_\_\_\_ О.В. Бокк

