

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям Московского района Санкт-Петербурга»

Санкт-Петербург

"15" августа 2022 г.

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Центр социальной помощи семье и детям Московского района Санкт-Петербурга» (далее – Центр).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - в лице директора Центра **Скачковой Елены Борисовны**, именуемый далее - «Работодатель», и работники Центра, именуемые далее - «Работники», представленные в лице председателя Совета трудового коллектива **Осиповой Марины Витальевны**, далее совместно именуемые «Стороны».

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются права и взаимные обязательства Работников и Работодателя по вопросам обеспечения занятости, режима труда и отдыха, оплаты труда, охраны труда и здоровья, трудовых и социальных льгот и гарантий, в том числе дополнительных по сравнению с действующим законодательством.

1.4. В случае изменения законодательства в сторону снижения социальной защищенности Работников сохраняются прежние нормы на период действия настоящего коллективного договора.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа Центра, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором Центра.

1.8. При реорганизации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) для его заключения.

1.11. Стороны согласились с тем, что соблюдение условий настоящего коллективного договора приведет:

- к повышению эффективности работы Центра;
- увеличению количества и улучшению качества оказываемых услуг;
- повышению материального благополучия каждого Работника;
- совершенствованию системы социально-трудовых отношений в Центре, способствующей стабильной работе учреждения;
- снижению текучести кадров;
- закреплению трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

Комитет по труду и занятости

Московского района Санкт-Петербурга

19 " августа 2022 г.

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

1.12. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Комитет по занятости населения Санкт-Петербурга.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между Работодателем и Работниками строятся в соответствии с трудовым Кодексом Российской Федерации, действующим законом, настоящим коллективным договором, иными нормативными актами и соглашениями сторон.

2.2. Трудовые договоры между Работодателем и Работниками заключаются как на неопределенный срок так и на определенный срок в соответствии с трудовым законодательством.

2.3. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить по заявлению Работника (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя .

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

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.5. Работодатель предоставляет Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.6. Работодатель обеспечивает безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.7. Работодатель обеспечивает Работников оборудованием, инструментами, технической документацией, средствами индивидуальной и коллективной защиты и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.8. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

2.9. Работодатель учитывает рекомендации по характеристикам квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, которые содержатся в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации.

### 3. Гарантии занятости Работников

3.1. Прием на работу и регулирование трудовых отношений с Работниками производятся на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. При заключении Трудового договора Работодатель обязуется ознакомить Работника с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными актами.

3.3. В случае предстоящего сокращения штата, Работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

3.4. При сокращении численности или штата Работодатель стремится не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи, являющихся близкими родственниками.

3.5. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют:

выпускники детских домов и интернатов;

участники бюджетных программ Санкт-Петербурга;

инвалиды с детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу;

одинокие матери, имеющие детей до 14 лет.

3.6. В соответствии с частью 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» гражданам, уволенным с военной службы, устанавливаются дополнительные права на трудоустройство, в частности, сохранение в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за гражданами, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в государственных организациях права на

поступление на работу в те же организации, а за проходившими военную службу по призыву – также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени регулируется действующим законодательством, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормативная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

4.2. Для Работников, которым установлен неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, нормативное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

4.3. Помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, неполное рабочее время может применяться по заявлению Работника для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 18 лет.

4.4. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только с письменного согласия Работника, по письменному распоряжению Работодателя и с дополнительной оплатой труда.

4.5. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора), либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов с учетом особенностей выполнения работы дистанционно. Дистанционный работник, выполняющий дистанционную работу временно, в случае производственной необходимости может быть вызван Работодателем для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте. Работник, временно переведенный на дистанционный режим работы, имеет право перейти к выполнению трудовой функции на стационарном рабочем месте раньше установленного срока по согласованию с Работодателем. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, пандемии, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия Работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) Работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Режим рабочего времени дистанционного Работника, а также продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции, условия и порядок вызова Работника, выполняющего временно дистанционную работу, на стационарное рабочее место или выход его на работу по своей инициативе, порядок взаимодействия, в том числе передача результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору. Работник использует для работы с согласия или ведома и в интересах Работодателя собственное оборудование, программно-технические средства и иные необходимые средства. При дистанционной работе Работодатель по заявлению Работника возмещает документально подтвержденные расходы за использование принадлежащих ему оборудования, программно-технических средств и иных средств, которые Работник понес в связи с выполнением трудовой функции.

4.6. Время отдыха и питания работников Центра установлено Правилами о внутреннем трудовом распорядке.

4.7. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день для руководителей 2 и 3 уровней установлено в Положении о режиме ненормированного рабочего дня работников Центра.

4.8. Супругам, родителям и детям, работающим в Центре, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.9. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска до пяти календарных дней без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством (Ст.128 ТК РФ), в связи с

- рождением ребенка;
- регистрации брака;
- смерти близких родственников;
- проводами детей в армию, принятием присяги;
- свадьбой детей.

4.10. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска до пяти календарных дней в связи с:

- рождением ребенка (отцу);
- похоронами близких родственников (супруги, родители, дети);
- свадьбой.

4.11. С разрешения Работодателя и по согласованию с непосредственным руководителем Работники имеют право на дополнительный неоплачиваемый отпуск в удобное время:

Категории работников	Продолжительность отпуска в течение календарного года (календ. дней)
Все Работники	до 14 дней
Ветераны труда	до 30 дней
Пенсионеры по старости (по возрасту)	до 14 дней
Работники, привлекаемые в качестве зрителей на экзаменах в дни проведения ЕГЭ и ГИА	до 3 дней
Работники, имеющие несовершеннолетнего ребенка (детей)	до 30 дней

С разрешения Работодателя и по согласованию с непосредственным руководителем Работникам, имеющим несовершеннолетнего ребенка (детей) может быть предоставлен дополнительный неоплачиваемый отпуск на срок более 30 дней по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

## **5. Оплата труда. Гарантии и компенсации.**

5.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с трудовыми договорами, законами, иными нормативными актами, настоящим коллективным договором, а также положением об оплате труда Работников, принятыми с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, 10-го и 25-го числа каждого месяца, кроме января. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. Выплата заработной платы Работникам производится путем ее безналичного перечисления на банковский счет Работника.

5.5. Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в зависимости от фактического состояния условий труда на рабочем месте в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.6. Разъездной характер работы предусматривает постоянное или временное исполнение служебных обязанностей Работником вне места расположения организации. При разъездном характере работы Работник направляется в служебные поездки по согласованию с непосредственным Руководителем. Работникам, работа которых имеет разъездной характер, Работодатель возмещает расходы по проезду на общественном транспорте, связанные со служебной необходимостью, или предоставляет проездной билет.

5.7. Оплата труда, премирование и выплата иных вознаграждений Работникам осуществляется согласно «Положению об оплате и стимулировании труда Работников»

## **6. Охрана труда**

6.1. Стороны исходят из признания приоритета жизни и здоровья Работников. Ответственность за состояние условий охраны труда, обеспечение экологической безопасности берет на себя Работодатель.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасные условия труда работников;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, соответствующих требованиям охраны труда и условиям труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;
- проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- представление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля соблюдения законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- применение мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в сроки, установленные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, несчастных случаев, микротравм и профессиональных заболеваний;
- проведение ежегодных медицинских осмотров работников занятых на работах связанных с воспитанием и обучением детей, а также медицинских работников;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;
- анализ данных по вопросам временной нетрудоспособности работающих с принятием мер по их снижению.

6.3. Совет трудового коллектива обязуется:

- 6.3.1. Осуществлять общественный контроль выполнения норм и правил по охране труда и пожарной безопасности.
- 6.3.2. Требовать от Работодателя немедленного прекращения работ при обнаружении ситуаций, угрожающих жизни и здоровью Работников.
- 6.3.3. Осуществлять расследование несчастных случаев или профессиональных заболеваний как члены комиссии.
- 6.3.4. Анализировать состояние условий охраны труда, заболеваемость. По результатам анализа готовить и направлять свои предложения Работодателю.

## 7. Взаимодействие сторон

7.1. Работодатель признает совет трудового коллектива представителем всех Работников в коллективных переговорах по оплате труда, продолжительности рабочего времени, решению социальных проблем и другим условиям коллективного договора.

7.2. Совет трудового коллектива осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.

7.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работников, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора, исходя из необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон.

## 8. Контроль над выполнением коллективного договора

8.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами.

8.2. При обнаружении нарушений условий договора стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

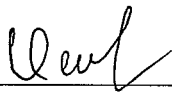
8.3. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также виновные в нарушениях и невыполнении условий коллективного договора, а также в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**От Работодателя**

  
Е.Б. Скачкова  
(подпись, Ф.И.О.)  
  
Администрация Московского района Санкт-Петербурга  
государственное учреждение  
«Центр социальной помощи семье и детям Московского района»

25.08.2022

**От Работников**

  
М.В. Осипова  
(подпись, Ф.И.О.)  
25.08.2022

Прото, пронумеровано	4
Директор СВБ ТГУ ЦСПСД	Е.Б. Скачкова
Председатель Совета трудового коллектива	М.В. Осипова
«25» августа 2022	2022

