От Работодателя
Директор
СПб ГБУСОН
«ЦСРИДИ Московского района»
_____ К.К.Лежнев
«02» ноября 2018г.
М.П.

От Работников
Председатель совета трудового коллектива
СПб ГБУСОН
«ЦСРИДИ Московского района»
_____ В.А.Герболинский
«02» ноября 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания населения
«Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидовМосковского района»

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"07" ноября 2018 г.
рег. № 13198/18-kD
Подпись _____

г. Санкт-Петербург «02» ноября 2018 г.

1. Общие положения

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

1.2. В Договоре применяются следующие термины и определения:

1.2.1. **Совет трудового коллектива (далее – СТК)** – представительный орган работников, избранный в соответствии со ст.31 ТК РФ.

1.2.2. **Председатель совета трудового коллектива (далее - Председатель СТК)** – член СТК, избранный Председателем СТК и наделенный полномочиями в соответствии с Положением о совете трудового коллектива Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Московского района»;

1.2.3. **Представитель работодателя** – руководитель (директор) Санкт- Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Московского района»;

1.2.4. **Работник учреждения** – физическое лицо, работающее в учреждении по трудовому договору с Работодателем;

1.2.5. **Учреждение** – некоммерческая организация, созданная Санкт-Петербургом для предоставления социальных услуг населению Санкт-Петербурга и находящаяся в ведении администрации Московского района Санкт-Петербурга – СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Московского района» (далее – **Работодатель**).

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель - в лице директора СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Московского района» Лежнева Константина Константиновича, и Работники, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя СТК Герболинского Владимира Андреевича, далее совместно именуемые «Стороны»

1.5. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе 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.

1.6. Работники наделяют Председателя СТК правом заключить Договор и представлять их интересы совместно с другими членами СТК при контроле за выполнением обязательств Сторон

по заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ

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

4.6. Применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем, за исключением сотрудников, работающих по сменному графику.

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех Работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, кроме Работников, для которых в соответствии с трудовым договором и трудовым законодательством установлена иная продолжительность отпуска:

- для педагогических работников – предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.
- для инвалидов всех групп инвалидности, работающих в Центре, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения СТК и непосредственных руководителей Работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.9. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.10. При наличии финансовых возможностей, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по просьбе Работника.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы отдельным категориям сотрудников, указанных в ст. 128 ТК РФ. Также, помимо случаев предусмотренных законодательством, Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска до 5 календарных дней без сохранения заработной платы:

- на похороны;
- на собственную свадьбу;
- на свадьбу детей;
- в связи с рождением ребенка (для супруга)

4.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

4.14. Медицинским работникам Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 рабочих дней (п.169 и п.174 раздела XL Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 в редакции от 29.05.1991).

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

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда, премирование, и выплата иных вознаграждений Работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о материальном стимулировании и Положением о материальной помощи, трудовым договором.

в период действия Договора.

1.7. Стороны, заключившие Договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.8. Договор заключен Сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации Работодателя;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.9. Договор распространяется на всех Работников Учреждения.

1.10. Договор заключен в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством и Договором.

1.11. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.12. При реорганизации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Председателя СТК. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством и Договором.

1.14. 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.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.17. Договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Согласно ст.43 ТК РФ стороны имеют право продлевать действие договора на срок не более 3-х лет.

2. Взаимные обязательства Сторон.

2.1. **Стороны договорились, что Работники со своей стороны обязуются:**

2.1.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, инструкции по охране труда, технике безопасности, санитарные правила и нормы, кодекс этики и служебного поведения.

2.1.2. Качественно, эффективно, своевременно и в полном объеме выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией.

2.1.3. Выполнять установленные нормы труда.

2.1.4. Бережно относиться к имуществу Учреждения и других Работников.

2.1.5. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

2.1.6. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.1.7. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам

2.1.8. Соблюдать служебную и коммерческую тайну, ставшую известной при осуществлении

трудовой деятельности, законодательство о защите персональных данных и информационной безопасности в РФ.

2.1.9. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.1.10. Эффективно использовать и бережно относиться к предметам и технике, выдаваемой в пользование Работникам, экономно и рационально использовать энергию, расходные материалы, и другие материальные ресурсы.

2.1.11. Не допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности Учреждения, его руководителей без их согласия.

2.1.12. Препятствовать возникновению конфликта интересов в своей деятельности, незамедлительно уведомлять директора Учреждения о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, о случаях коррупционно опасного поведения со стороны получателей услуг или подчиненных сотрудников (для руководителей).

2.1.13. Оказывать содействие Работодателю в привлечении граждан, нуждающихся в социальных услугах предоставляемых Учреждением.

2.1.14. Не употреблять пищу вне помещений, специально отведенных для приема пищи.

2.1.15. Проходить обучение, участвовать в тренировках, организуемых в Учреждении по вопросам ГО и ЧС, пожарной безопасности, охраны труда, противодействия коррупции и др. в соответствии с законодательством РФ и Санкт-Петербурга.

2.2. **Стороны договорились, что Работодатель со своей стороны обязуется:**

2.2.1. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения трудовой функции.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.3. Соблюдать условия Договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.2.4. Обеспечивать Работников работой в рамках трудовых договоров в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, квалификационных справочников и уровнем имеющейся квалификации.

2.2.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.6. Осуществлять выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании и при наличии средств в фонде оплаты труда.

2.2.7. Оказывать материальную помощь в соответствии с Положением о материальной помощи и при наличии средств в фонде оплаты труда.

2.2.8. Предоставлять работникам возможность использовать материальную базу Учреждения (спортзал, тренажерный зал, бассейн) для целей оздоровления в нерабочее время по согласованию с Работодателем при условии соблюдении техники безопасности и бережному отношению к имуществу.

2.2.9. Предоставлять работникам возможность приема пищи в обеденный перерыв в специально оборудованных помещениях.

2.2.10. Осуществлять обязательное социальное и пенсионное страхование Работников в порядке, установленном законодательством РФ.

2.2.11. Осуществлять подписку на периодические печатные издания по основному профилю деятельности Учреждения (социальное обслуживание, социальная работа)

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, Договором, локальными нормативными актами.

3.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения Работников, определенного трудовым законодательством РФ и Договором.

3.3. Трудовой договор может заключаться как на определенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

3.4. Испытательный срок для Работников устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для заместителей руководителя организации, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для Работников устанавливается 40-часовая рабочая неделя, кроме Работников, для которых в соответствии с трудовым договором и трудовым законодательством установлен иной режим работы:

- работникам Центра, относящимся к медицинских работникам в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" и с Приказом Минздрава России от 20.12.2012 N 1183н, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.
- инвалидам I и II групп и III группы - в случае, если в индивидуальной программе реабилитации работника-инвалида (далее – ИПР), выданной учреждением медико-социальной экспертизы, содержится заключение о продолжительности его ежедневной работы. устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.
- работникам Центра, относящимся к педагогическим работникам в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и с ПП РФ от 08.08.2013 № 678, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, а также с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) определяется 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».
- для ряда должностей устанавливается режим ненормируемого рабочего дня при пятидневной рабочей неделе. Перечень должностей устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка по согласованию с Председателем СТК.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается трудовым договором, а также правилами внутреннего трудового распорядка, графиками отпусков, графиками сменности.

4.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

по соглашению между Работником и Работодателем;

по заявлению беременной женщины;

5.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации.

5.3. Работодатель предоставляет информацию Работникам о начисленной им заработной плате (расчетный лист);

5.4. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (не позднее 10 и 25 числа текущего месяца). Заработная плата за первую половину месяца рассчитывается с учётом фактически отработанного времени сотрудника и должна составлять не менее 30% от ставки Работников;

5.5. Доплаты производятся Работникам, которые выполняют работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и др.);

5.6. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Гарантии и компенсации работникам

6.1. Работодатель обеспечивает установленный нормами температурный режим в рабочих помещениях. При изменении допустимой величины температуры воздуха на рабочих местах, предусмотренной СанПиН 2.2.4.54896, устанавливается сокращенный режим рабочего времени.

6.2. Работодатель обеспечивает свободный доступ к информации об имеющихся возможностях по оздоровлению работников.

6.3. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно впервые в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего образования, среднего профессионального образования, по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются учебные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим ТК РФ.

6.4. Дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка) Работников осуществляется в соответствии с Положением о дополнительном профессиональном образовании работников Учреждения за счет средств Работодателя, при наличии финансовых возможностей.

При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ ее оплата осуществляется за счет средств Работодателя.

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

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

6.7. Работодатель обязан выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст.178 Трудового кодекса РФ.

6.8. Работодатель содействует в трудоустройстве Работникам, увольняемым по сокращению численности штата, предлагает любую имеющуюся работу в Учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

6.9. Работодатель предоставляет преимущественное право возвращения на работу в случае появления новых рабочих мест, Работникам, уволенным по сокращению численности штата.

6.10. Преимущественное право оставления на работе при сокращении штата предоставляется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям законодательства об охране труда, уделять особое внимание безопасности ведения работ.

7.2. Работодатель обязуется ознакомить Работников с требованиями охраны труда.

7.3. К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.4. Работодатель осуществляет контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.5. Работодатель разрабатывает инструкции по технике безопасности, применительно к каждому рабочему месту, в соответствии со статьями 212 ТК РФ.

7.6. Работодатель проводит специальную оценку условий труда на рабочем месте в соответствии с законодательством РФ.

7.7. Работодатель обязуется своевременно информировать Работников под подпись об условиях труда и о наличии на рабочем месте опасных и (или) вредных факторов, возможные последствия их влияния на здоровье, а также о правах Работника на льготы и компенсации за работу в таких условиях.

8. Контроль над выполнением коллективного договора

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями.

8.2. 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.

8.3. При обнаружении нарушений условий договора Стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений, после обсуждения и согласования разногласий на общем собрании трудового коллектива.

8.4. 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.

9. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

9.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Председателя СТК при принятии локальных нормативных актов.

9.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, Сторон по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

9.3. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон договора

10.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством РФ, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми приказом Директора Учреждения после согласования с Председателем СТК.

10.2. Материальная ответственность Работодателя и Работников устанавливается Договором, трудовыми договорами, договорами о полной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством РФ.

11. Заключительные положения

11.1. Изменения к Договору и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения Договора.

11.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.3. Договор с приложениями в семидневный срок со дня подписания Сторонами, Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.4. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с Договором.

11.5. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один – для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию Договора.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
8 (восемь) листов
Директор СПб ГБУ СОН
«ЦСРИ ВИ Московского района»
К.И. Лешиев
02.11.2018г.