

## **РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и  
Ленинградской области**

**организации Общероссийского Профсоюза работников государственных  
учреждений и общественного обслуживания РФ**

**и**

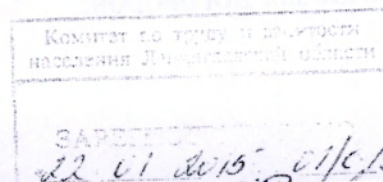
**Комитетом по социальной защите населения Ленинградской области**

**по вопросам регулирования социально-трудовых отношений**

**в учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной**

**защите населения Ленинградской области**

**на 2015 - 2017 годы.**



- обеспечивать социальные гарантии работникам Учреждений;
- оказывать содействие в создании и обеспечении организации деятельности первичных организаций Профсоюза;
- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления оплаты труда, предоставлении гарантий и компенсаций.

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2015 года и действует до 31 декабря 2017 года включительно.

1.6. Положения, установленные настоящим Соглашением, обязательны для выполнения сторонами, указанными в пункте 1.2.

1.6.1. Соглашение сохраняет свое действие в случае внесения изменений в наименования его сторон, расторжения служебного контракта с руководителем Комитета или трудового договора с председателем Межрегиональной организации Профсоюза.

1.6.2. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений в настоящее Соглашение, но не более срока его действия.

1.7. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров в Учреждениях, не ограничивающей права их сторон в предоставлении социальных гарантий и компенсаций работникам.

Работодатели Учреждений, получившие предложения от первичных профсоюзных организаций о намерении заключить коллективный договор, обязаны вступить в коллективные переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

Заключаемые коллективные договоры не могут содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, действующим законодательством.

В коллективном договоре Учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, в порядке, установленном ст. 41 Трудового Кодекса РФ.

1.8. Стороны в установленном порядке осуществляют регистрацию коллективных договоров Учреждений в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного нормотворчества.

1.9. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для: ведения коллективных переговоров; о ходе выполнения настоящего Соглашения (не реже одного раза в год); о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные права и интересы работников, проводят взаимные консультации по возникающим проблемам и задачам Учреждений.

1.10. Работодатели обеспечивают право работников на участие в управлении



- в случае сокращения рабочих мест принимать меры по трудоустройству работников;

- иные обязанности, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Ленинградской области, настоящим Соглашением, коллективными договорами Учреждений.

2.3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.3.1. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

2.3.2. 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 случаях, предусмотренных законодательством.

2.3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, Устава и иных локальных актов Учреждения.

2.3.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.3.5. Недостающие условия или изменения условий трудового договора определяются приложением к нему, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменном виде, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора.

2.4. В трудовые договоры не могут включаться условия, ухудшающие положения работников по сравнению с нормами действующего законодательства, настоящего Соглашения и коллективных договоров.

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

Для отдельных категорий работников (заместитель руководителя Учреждения, главный бухгалтер, его заместитель) срок испытания может устанавливаться до 6-ти месяцев. В период срока испытания на работников распространяются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством и настоящим Соглашением.

2.6. Ликвидация Учреждения, его подразделений, иные мероприятия, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда работников, осуществляются Работодателем после предварительного

2.13. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателями с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения. О введении новых норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания) работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

2.14. Первичные профсоюзные организации обязуются:

2.14.1. Участвовать в консультациях с Работодателями по вопросам занятости работников.

2.14.2. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых в случае реорганизации Учреждений. Участвовать в разработке мер социальной защиты работников, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства о труде.

2.15. Для привлечения и закрепления молодых специалистов работодатели при содействии Комитета:

- содействуют в обеспечении работой выпускников профильных образовательных учреждений,

- создают условия для психологической и социальной адаптации молодого работника, формирования института наставничества;

- оказывают поддержку в работе молодежных советов (комиссий) выборного органа первичной профсоюзной организации по организации и проведению в коллективах мероприятий с молодежью.

2.16. Документы работодателя, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области, предоставляются работникам и выборным органам первичных профсоюзных организаций для ознакомления под роспись.

По письменному заявлению работника работодатели обязуются в течение трех рабочих дней бесплатно выдать ему заверенные копии документов, связанных с работой.

2.17. При выявлении нарушений трудового законодательства Работодателями Комитет принимает меры к привлечению виновных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

2.18. Работодатели доводят до сведения выборных органов первичных профсоюзных организаций информацию о вновь принятых нормативных правовых актах, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, в течение 3-х рабочих дней со дня их официального поступления в Учреждение.

2.19. Работникам обеспечиваются гарантии и компенсации при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.



3.6. Размеры заработной платы работникам определяются на основании тарификации работников. Для проведения тарификации приказом по Учреждению создается постоянно действующая тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель выборного профсоюзного органа. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках работников по соответствующей форме. С тарификационным списком работник должен быть ознакомлен под подпись в течение 3-х рабочих дней со дня заседания комиссии.

3.7. При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление заработной платы в новом размере производится с первого рабочего дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Оплата труда работников, выполняющих работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

3.9. Определение размеров заработной платы по основной должности и по занимаемой должности в порядке совместительства производится отдельно.

3.10. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.11. Порядок тарификации работ и присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определяется общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3.11.1. Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям, устанавливаются в размерах, установленных в Положении об оплате труда Учреждения.

3.11.2. Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4 квалификационным уровнем второго уровня профессиональной квалификационной группы общеотраслевых профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения и ежегодно утверждается приказом по Учреждению, который является приложением к коллективному договору, Положению об оплате труда Учреждения.

3.12. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по Учреждению в процентном отношении к должностному окладу работников.

На выплаты стимулирующего характера работодатели направляют не менее 30% денежных средств от общего фонда оплаты труда.

3.19.1. При определении размеров выплат стимулирующего характера должны учитываться:

- показатели эффективности и критерии оценки качества выполненной работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.20. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию в размерах:

- почетное звание "Заслуженный работник здравоохранения" и "Заслуженный работник социального обеспечения", «Почетный работник Минтруда России» - 20 процентов;

3.21. Работникам, имеющим квалификационные категории, устанавливаются персональные надбавки в размерах:

- за высшую квалификационную категорию - 30 процентов;

- за первую квалификационную категорию - 20 процентов;

- за вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного) звания - со дня присвоения;

3.22. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

3.23. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатели выплачивают денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования ЦБ РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

3.24. Оплата за период нахождения работника в очередном отпуске производится за 3 дня до его начала.

3.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников несет Работодатель.

3.26. Работодатели обязуются извещать работников о составных частях заработной платы, начисленной за соответствующий период, размерах и



4.7.Работодатели обеспечивают работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой, специальной обувью, смывающими и обезвреживающими средствами.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты производятся за счет средств Работодателей.

4.8.На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты в порядке, установленном коллективным договором.

4.9.В соответствии с законодательством Работодатели обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

4.10. В случае нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в Учреждении, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы, и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.11.Работодатели осуществляют расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами с привлечением представителей выборного профсоюзного органа.

4.12.По согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом Работодатели утверждают перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, и оформляют его приложением к коллективному договору.

4.13.Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей общественного контроля за охраной труда (при предъявлении удостоверения или полномочий) в целях проведения проверок организации и условий труда работников и расследования несчастных случаев на производстве.

4.14.Стороны договорились о том, что Работодатели проводят специальную оценку условий труда (СОУТ). По результатам СОУТ определяются перечни работ и должностей с вредными и (или) особо вредными условиями труда, работа на которых дает право на установление работникам льгот и компенсаций.

4.14.1. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в присутствии работника. Работодатели организует ознакомление работников под роспись с результатами проведенной СОУТ на их рабочем месте в срок не позднее,

свободное от основной работы время другую регулярно оплачиваемую работу в Учреждении на условиях трудового договора (внутреннее совместительство). Работодатели предоставляют такую возможность при наличии вакантных должностей и соответствующей квалификации работника в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска у работников не может быть менее 28 календарных дней.

5.7. Работодатели обеспечивают права работников на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день в соответствии с действующим законодательством по результатам аттестации рабочих мест (с 01.01.2014 по результатам специальной оценки условий труда).

Количество дней дополнительного за вредные условия труда устанавливается коллективным договором учреждения и указывается в трудовом договоре конкретного работника.

Минимальная продолжительность предоставляемого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней в соответствии ст. 117 Трудового кодекса РФ.

5.8. Ежегодные основные отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиками отпусков, согласованными с выборными органами первичных профсоюзных организаций Учреждений.

5.9. Педагогическим работникам Учреждений, осуществляющим обучение и (или) реализующим образовательные программы, предоставляются трудовые права и социальные гарантии и меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Ленинградской области, включая право на сокращённую продолжительность рабочего времени и ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск.

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

5.11. Продолжительность перерывов для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. 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.

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

К дежурствам привлекаются работники по списку, утверждённому Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.13. Поручение работнику работы в течение двух смен подряд запрещается.



6.7. Работодатели рассматривают письменные представления выборных профсоюзных органов об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, настоящего соглашения, коллективного договора, локальных нормативных актов и в недельный срок после их получения сообщают профкому о принятых мерах.

6.8. На условиях и в порядке, определенном коллективными договорами Работодатели производят первичным профсоюзным организациям перечисления денежных средств на проведение в Учреждениях культурно-массовой и оздоровительной работы.

6.9. Работодатели содействуют проведению проверок профсоюзного контроля за соблюдением в Учреждении трудового законодательства. В этих целях осуществляют назначение из числа представителей работодателя лиц, обеспечивающих беспрепятственное предоставление комиссии необходимых документов и организационную поддержку.

6.10. Увольнение председателей (их заместителей) первичных профсоюзных организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) по инициативе работодателя (сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6.11. Стороны обязуются:

6.11.1. Информировать друг друга о принимаемых решениях и по вопросам развития учреждений и системы социального обслуживания населения.

6.11.2. Проводить консультации в рамках двухсторонней отраслевой комиссии по важнейшим вопросам социально-трудовых отношений до принятия решений, затрагивающих интересы Сторон.

6.11.3. Взаимодействовать при осуществлении мероприятий по подготовке резерва руководителей Учреждений и переподготовке действующих руководителей, иных представителей работодателя в части их обучения вопросам социального партнерства и трудового законодательства. Проект плана обучения указанных категорий работников доводится до сведения Комитета Профсоюза не позднее 5 календарных дней до даты его утверждения.

6.11.4. Содействовать развитию практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в Учреждениях. Добиваться заключения коллективных договоров во всех Учреждениях. Оказывать методическую и консультативную помощь заинтересованной стороне при заключении коллективных договоров.

6.11.5. Совместно участвовать в разрешении возникающих конфликтных ситуаций в Учреждениях.

Приложение  
к Региональному Соглашению

Состав

двухсторонней комиссии по подготовке проекта, ведению коллективных переговоров, заключению и контролю за выполнением Регионального соглашения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной защите населения Ленинградской области на 2015 - 2017 годы.

**Со стороны Комитета по социальной защите населения Ленинградской области:**

Максимов Владимир Иванович – заместитель Председателя Комитета, сопредседатель комиссии;  
Пшигоцкая Наталья Сергеевна – заместитель Председателя Комитета,  
Антонова Елена Юрьевна - главный специалист отдела экономического анализа и бюджетного планирования;  
Болячевец Галина Петровна – консультант – юрисконсульт отдела правового обеспечения;  
Гладун Василий Иванович – консультант отдела государственных стационарных учреждений и альтернативной гражданской службы;  
Гречушников Марина Игоревна – главный специалист отдела государственных стационарных учреждений и альтернативной гражданской службы  
Основание: Письмо Комитета по социальной защите населения Ленинградской области от 01.12.2014. № 01-3317/14-0-1.

**Со стороны Комитета Межрегиональной организации Профсоюза:**

Григорьева Елена Сергеевна – заместитель Председателя Межрегиональной организации Профсоюза, сопредседатель Комиссии;  
Запуниди Александр Владимирович – заместитель Председателя Межрегиональной организации Профсоюза;  
Королева Елена Васильевна - председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения «Сясьстройский психоневрологический интернат».  
Шайтор Александр Анатольевич – технический инспектор труда  
Основание: постановление президиума Межрегиональной организации Профсоюза от 19.11. 2014, протокол №29.