

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 13 " декабря 2024 г.

рег. № 16833/24-КД

Подпись А.А. Алексеенко



Одобен (утвержден) на общем
собрании (конференции) Работников
« 16 » декабря 20 24 г.
Протокол № 2



От Работодателя:
Директор СПб ГБУСО «ДДИ №4»
А.А. Алексеенко
« 13 » декабря 2024г.

От Работников:
Председатель ПК СПб ГБУСО «ДДИ
№4»
Е.В. Самойлова
« 16 » декабря 2024г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга
Санкт-Петербургское государственное бюджетное стационарное учреждение
социального обслуживания
«Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии № 4»
(СПб ГБУСО «ДДИ №4»)

г. Павловск

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения Работников и Работодателя.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Администрация Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного Учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для детей с отклонением в умственном развитии №4» (далее Учреждение), именуемая в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Андрея Александровича Алексеенко, представляющего интересы Учреждения, и работники Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного Учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для детей с отклонением в умственном развитии №4», именуемые далее «Работники», представленные в лице Елены Владимировны Самойловой, председателя Профсоюзного комитета (далее Профкома).

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения, составлен на основе предложений Работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе.

1.3. Предметом настоящего 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, преимущественно дополнительных, по сравнению с законодательством, представляемых Работодателем Работникам Учреждения.

1.4. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профкома (по согласованию с Профкомом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Работодатель признает Профком единственным представителем Работников Учреждения, который уполномочен общим собранием Работников Учреждения, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также обязуется:

- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ.

1.6. Профком обязуется содействовать эффективной деятельности Учреждения, присущими профсоюзам методами и средствами работы, а именно:

- нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их

труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством Российской Федерации в Учреждении.

1.7. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью этого Договора.

1.8. Переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Договора.

1.9. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более чем на три месяца.

Представители Работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с действующим законодательством предусмотрено увольнение с работы.

1.10. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, однако члены профсоюза Работников Учреждения имеют в лице профсоюзного комитета обязательную защиту в случае нарушения их трудовых прав, а также право на преимущественное представление им социально-бытовых льгот из средств профсоюзного бюджета.

1.11. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность условий настоящего Договора.

1.12. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения Работодателя, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При смене собственника имущества Учреждения, Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене форм собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.13. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

1.14. Стороны присоединяются к Региональному соглашению между Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по

вопросам регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга и обязуются выполнять все его требования.

1.15. Если в течение срока действия настоящего Договора будет заключено новое региональное соглашение, то стороны обязуются выполнять все его требования. В случае противоречия отдельных условий Договора и нового регионального соглашения, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам Работников.

1.16. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение Работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.17. Работодатель обязуется в течение 14 дней довести содержание Договора до Работников Учреждения.

Текст Договора размещается на сайте Учреждения и на стенде для информации Профкома.

1.18. При условии выполнения настоящего Договора Профком воздерживается от организации и поддержки в Учреждении забастовок.

1.19. Условия Договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение Работников, являются недействительными.

1.20. Стороны договорились, что с согласия Работников на основании обращения Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее Комитет) Работодатели могут направлять специалистов Учреждения в Комитет, в целях материально-технического обеспечения деятельности Комитета в сфере социальной защиты населения.

Сроки направления специалистов устанавливаются по соглашению сторон.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), (далее трудовым договором) заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

2.1. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.2. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Работника в трехдневный срок со дня фактического начала работы ознакомить под подпись с данным приказом.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением, Договором.

2.5. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок, кроме случаев, установленных законодательством РФ.

2.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами Учреждения.

2.7. При заключении трудового договора в Учреждении устанавливается испытание работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

2.8. Срок испытания при приеме на работу не более **трёх месяцев**, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителя – не более **шести месяцев**.

2.9. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания.

В период срока испытания на Работников распространяются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством, Договором, локальными актами Учреждения.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- лицам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня получения образования в среднем или высшем учебном заведении;
- лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работнику, успешно завершившему ученичество у данного работодателя;
- работнику, направленному для прохождения альтернативной гражданской службы.

2.10. Работодатели формируют в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального Фонда России (далее Фонд).

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 информация, предусмотренная законодательством.

2.11. В соответствии с действующим законодательством работодатели обеспечивают обработку персональных данных Работников. В этих целях знакомят Работников под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также информируют об их правах и обязанностях.

Ответственность за порядок хранения и использования персональных данных Работников несет работодатель.

2.12. Работодатели обязуются предоставлять работникам (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о их трудовой деятельности за соответствующий период способом, указанным в заявлении

работника на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.13. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.14. Для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей или вне его рабочего времени, Работник может привлекаться только с его согласия за дополнительную плату.

2.15. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.16. В случае противоречия условий Договора и трудового договора в отношении Работников, на которых распространяется действие Договора или присоединившихся к Договору после его заключения, действует те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам Работников.

2.17. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия Работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой же организации в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

2.18. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.2. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

2.2.1. Трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе Работника, Работодателя, по соглашению сторон, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.2.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели.

2.2.3. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительным причинам (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию по старости, необходимостью ухода за больным членом семьи, перевод мужа (жены) военнослужащего в другую местность и другие случаи), администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит Работник.

2.2.4. При расторжении трудового договора по инициативе Работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по старости, с зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение, либо в ординатуру или аспирантуру, в связи

с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, перевод мужа (жены) военнослужащего в другую местность и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих причин.

2.2.5. По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.2.6. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан в последний день работы выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.2.7. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

2.2.8. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможным расторжением трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.2.9. Работодатель обязуется представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых Работников.

2.2.10. Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности Работников, по возможности, за счет ликвидации вакансий, увольнения временных Работников.

2.2.11. Стороны договорились, что применительно к Учреждению, высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более Работников в течение 30 календарных дней.

2.2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии по возрасту);
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической, медицинской и деятельностью в социальной сфере;
- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, уже имеющие профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.2.13. Стороны договорились, при увольнении работника предпенсионного возраста (с 2019 г. под предпенсионным возрастом понимается период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно (абз. 6 п. 2 ст. 5 Закона о занятости), по сокращению численности или штата при наличии средств, им предоставляется единовременная выплата в размере одного должностного оклада (тарифной ставки).

2.2.14. Стороны договорились, лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, и работающим в Учреждении при нормальной продолжительности рабочего времени по пятидневной рабочей неделе, предоставляется свободное от работы время - **5 часов в неделю** для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома и в соответствии со ст. 373 ТК РФ

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

2.2.16. Стороны договорились, что при принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению.

Приказ о прекращении трудового договора объявляется Работнику под подпись.

2.2.18. При увольнении, в день увольнения выдается работнику трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, персонифицированные сведения о застрахованном лице (п. п. 2, 8, 12 ст. 11 Закона о персонифицированном учете, ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ).

По письменному заявлению работника предоставляются ему и иные заверенные копии документов, связанных с работой.

Днем увольнения считается последний день работы.

2.2.19. Трудовой коллектив во главе с председателем Профкома обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками

III. Профессиональное обучение, профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Организация профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования Работников производится в соответствии с пунктом 17 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» и пунктом 5.2 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 29.12.2014 № 1282 «О мерах по реализации Закона Санкт-Петербурга "О социальном обслуживании населения Санкт-Петербурга» и регулирует отношения, связанные с организацией профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования Работников.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения в соответствии с Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 02 марта 2015 года № 53-р «Об организации профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования Работников организаций социального обслуживания населения Санкт-Петербурга».

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работники Учреждения имеют право пройти профессиональное обучение, получить профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по личной инициативе за счет собственных средств и (или) по инициативе работодателя в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период.

3.4. Организация профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования осуществляется для Работников Учреждения, непосредственно оказывающих социальные услуги и (или) осуществляющих социальное обслуживание населения, включая Работников, занимающихся вопросами трудовых отношений и оплаты труда.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей определяются организацией с учетом мнения (по согласованию) представительного органа Работников.

Если профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование являются условием выполнения работниками организации определенных видов деятельности, то в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Учреждение проводит профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование указанных Работников.

3.5. Педагогические Работники организации согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности **не реже чем один раз в три года**.

3.6. Медицинские Работники имеют право на повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет в течение всей их трудовой деятельности в соответствии с Порядком и сроками совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем

обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 03.08.2012 № 66н «Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях».

3.7. В отношении Работников, для которых Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации сроки прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования не устанавливаются, указанные сроки предусматриваются, соглашениями, трудовым договором, но не реже чем один раз в пять лет.

3.8. Работники реализуют свое право на подготовку или дополнительное профессиональное образование путем заключения Ученического договора о подготовке или дополнительном профессиональном образовании.

Содержание Ученического договора определяется сторонами трудового договора. (п. 8 в ред. Распоряжения Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 24.10.2016 № 320-р)

3.9. Учреждение имеет право заключить с работником Ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

3.10. Ученический договор представляет собой двустороннее соглашение, заключаемое работодателем (организацией) и учеником, предметом которого является проведение профессионального обучения по конкретной профессии, специальности или квалификации, и является дополнительным к трудовому договору.

3.11. Порядок заключения Ученического договора, его содержание, срок и форма, а также иные вопросы ученичества регулируются главой 32 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Сведения о прохождении работниками профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования учитываются при оценке эффективности деятельности организаций, их руководителей и Работников, а также при прохождении работниками организации аттестации на присвоение (подтверждение, повышение) квалификационной категории.

3.13. Работникам, проходящим подготовку или дополнительное профессиональное образование, создаются все необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашением, локальным нормативным актом.

3.14. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 27.04.2024 № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» (вместе с «Положением о целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования», «Правилами установления квоты приема на целевое обучение по образовательным программам высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета»), Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 20.05.2022 № 431 «О формировании потребности Санкт-Петербурга в подготовке специалистов по специальностям, направлениям подготовки, которую необходимо учесть при установлении квоты приема на целевое обучение по образовательным программам

высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета», и установленном в Учреждении порядке организуют подготовку специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на условиях целевого обучения в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального и (или) высшего образования.

3.15 Работодатель не допускает принуждения Работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств, необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками и других нарушений трудовых прав Работников.

3.16. Работодатель обязуется содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

В период действия настоящего Договора Работодатель при участии Профкома проводит 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;

3.17. Работники, прошедшие повышение квалификации или профессиональную подготовку, в том числе самостоятельно, обязаны предоставлять информацию об этом работодателю в установленном порядке.

3.18. Работодатель обязуется:

- Повышать квалификацию Работников не реже чем один раз в три года, для педагогических Работников и не реже чем 1 раз в пять лет для медицинских Работников, в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

- В случае направления 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, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

- Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в Учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Фонд оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга и государственных автономных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.1. Все средства фонда оплаты труда предназначены для оплаты труда,

компенсационных выплат, материального поощрения и материального стимулирования Работников Учреждения.

4.2. Оплата труда Работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда Работников Учреждения, разработанным и утвержденным в соответствии с принятым и вступившим в силу с 01.01.2006 г. Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда Работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», (далее Закон №531-74), постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда Работников государственных учреждений социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее Постановление №1679), с учетом разработанных Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга документов методического характера, с учетом мнения Профкома.

Минимальный размер оплаты труда в Учреждении устанавливается в соответствии с действующим региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге».

4.3. Заработная плата Работников Учреждения состоит из должностного оклада для руководителей, специалистов и служащих, тарифной ставки (оклада) для рабочих, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством, премий, иных выплат.

4.4. Должностной оклад руководителей, специалистов и служащих Учреждения определяется на основе базового оклада руководителей, специалистов и служащих (далее - базовый оклад) с учетом повышающих коэффициентов.

Порядок формирования и исчисления базового оклада устанавливается Законом Санкт-Петербурга № 531-74 и Постановлением №1679, а также с учетом методических документов Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

Конкретные значения повышающих коэффициентов, учитывающие особенности труда Работников Учреждения определяются в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 в пределах диапазона значений повышающих коэффициентов, предусмотренных Законом Санкт-Петербурга.

4.5. При оплате труда рабочих Учреждения применяется тарифная сетка по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, установленная Законом Санкт-Петербурга, указанной в таблице 1:

Таблица 1

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в «Тарифной сетке по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также рабочих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), устанавливаемой в соответствии с Законом Санкт-Петербурга, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих государственных учреждений социальной защиты населения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

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.

В целях установления конкретных размеров должностных окладов и тарифных ставок (окладов) Работникам, приказом по Учреждению создается постоянная тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель Профкома Учреждения.

4.5.1 Стороны договорились, при оплате труда водителей автомобиля и высококвалифицированных рабочих, постоянно занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) исходя из 7-8 разрядов оплаты труда тарифной сетки рабочих в соответствии с Перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах.

4.6. Изменение оплаты труда для специалистов и служащих производится:

4.6.1. При увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

Коэффициент стажа работы определяется исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга.

4.6.2. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с пунктом 2.1 приложения № 1 к постановлению №1679 устанавливается в размере 0,20 молодым специалистам - работникам, за исключением руководителей Учреждения, если они отвечают требованиям, предусмотренным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда Работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - молодые специалисты)», если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и(или) по программам профессионального обучения;

- состоят в трудовых отношениях с учреждением социальной защиты;
- в случае увольнения молодого специалиста из государственного учреждения Санкт-Петербурга после получения права на выплаты молодым специалистам и его трудоустройства в иное государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) право на получение выплаты молодым специалистам сохраняется за ним до истечения 24 месяцев с даты его первоначального трудоустройства в государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки).

4.6.3. В случае, если специалисты и служащие не соответствуют указанным требованиям, то коэффициент стажа имеет значение «0,05»;

4.7. При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа государственного образца в отдел кадров;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения, для работающих Работников или - со дня предоставления соответствующего документа для вновь принятых Работников;

- при награждении ведомственным знаком отличия в труде - со дня присвоения, для работающих Работников или - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания квалификационной категории.

4.8. Коэффициент квалификации устанавливается при наличии у рабочего Учреждения социальной защиты почетного звания Российской Федерации, СССР или ведомственного знака отличия в труде, соответствующего профилю Учреждения социальной защиты или выполняемой работе.

4.9. При наступлении у Работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания указанных периодов.

4.10. Коэффициент специфики.

Коэффициент специфики применяется в отношении руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения социальной защиты и является показателем, включающим в себя коэффициенты, отражающие:

- тип, вид Учреждения социальной защиты;

- условия труда;

- прочие условия труда, связанные с содержанием и характером труда работника Учреждения социальной защиты.

Величина коэффициента специфики устанавливается приложениями № 1 и № 4 к Постановлению № 1679, с учетом разработанных Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга распоряжений и документов методического характера.

Величина коэффициента специфики, установленная учреждением социальной защиты, не может превышать размеры указанного коэффициента, предусмотренные Постановлением № 1679, установленные для соответствующих типов учреждений социальной защиты.

4.10.1. Коэффициент специфики определяется путем суммирования коэффициента типа, коэффициента условий труда и коэффициента прочих условий труда. При этом коэффициент условий труда определяется на основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в установленном порядке.

Вместе с тем, согласно Региональному (отраслевому) Соглашению между Комитетом Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ 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 (далее Региональное

Соглашение), признано, что профессиональная деятельность Работников по предоставлению социально-медицинских услуг лицам, имеющим заболевания вирусом иммунодефицита (ВИЧ-инфекцию), больным туберкулезом, а также психическим больным, признается работой в особо опасных (особо тяжелых) условиях труда независимо от результатов специальной оценки условий труда.

В этом случае в соответствии с таблицей 4 Порядка работа во вредных условиях труда предусматривает установление коэффициента условий труда в составе коэффициента специфики в размере 12 процентов.

4.10.2. 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 СОУТ 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 СОУТ 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 Трудового кодекса РФ.

4.10.3. Специальная оценка условий труда рабочих мест по предоставлению социально-бытовых, медицинских, социально-медицинских услуг лицам, имеющим заболевания вирусом иммунодефицита (ВИЧ-инфекцию), больным туберкулезом, а также лицам с психическими расстройствами и отклонениями, проводится с учетом этих особенностей, в обязательном присутствии работника или представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.10.4. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, согласно пункту 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией включается в состав коэффициента специфики работы в качестве коэффициента прочих условий труда независимо от должности, которую занимает педагогический работник, в размере **0,01** процента от базового оклада.

4.10.5. При установлении тарифной ставки (оклада) рабочему, занятому в оптимальных и (или) допустимых условиях труда, выявленных по результатам специальной оценки условий труда, применяется коэффициент типа Учреждения.

4.11. Конкретный размер повышения тарифной ставки (оклада) в соответствии с коэффициентом специфики определяется коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом Учреждения.

4.12. Выплаты стимулирующего характера.

4.12.1. Выплаты стимулирующего характера-выплаты, направленные на стимулирование руководителей и работников к качественному и результативному труду, а также поощрение за выполненную работу.

4.12.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям, специалистам и служащим Учреждения осуществляется с учетом показателей и критериев эффективности труда Работников, утвержденных Приказом по Учреждению №199 от 19.10.2023г, (далее Положение о стимулирующих выплатах), разработанных в соответствии с Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга

от 11.12.2013 №389-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и Работников», Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга №110-р от 06.03.2018г.

4.12.3. Выплата за высокое качество предоставляемых социальных услуг и (или) образовательных услуг и (или) выполняемых работ, в том числе за участие в инновационной деятельности и применение передовых социальных и образовательных технологий, по указу Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597.

4.12.4. Выплаты стимулирующего характера, распространяются на Работников, относящихся к основному персоналу и оказывающие социально-медицинские, социально-педагогические, социально-психологические, социально-бытовые, социально-трудовые, социально-правовые, услуги в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, срочные социальные услуги. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работ.

4.12.5. Премияльные по итогам работы:

Премия - не безусловная обязанность работодателя, а выплата стимулирующего характера, не гарантированная выплата, ее размер не фиксированный, работодатель может принять решение о выплате в зависимости от оценки результатов труда и финансово-хозяйственных результатов.

При определении выплаты стимулирующего характера учитываются следующие показатели:

- в случае признания успешности деятельности Учреждения вышестоящими организациями;

- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- иные поощрительные выплаты

4.12.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах.

4.12.7. При начислении Работникам премий учитываются также:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.12.8. Решение об установлении размеров выплат стимулирующего характера Работникам Учреждения принимает руководитель Учреждения с учетом мнения Комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера Работникам Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников.

4.12.9. Премия выплачивается работникам, состоящим в штате Учреждения на момент выплаты премии.

4.12.10. Выдача премии (при наличии экономии ФЗП), за определенный период, если в этом периоде Работник не совершал дисциплинарного проступка или у Работника отсутствуют дисциплинарные взыскания;

4.12.11. К основаниям лишения премии (не начисления премии) относятся основания, напрямую связанные с выполнением работником его трудовых обязанностей:

- 1) неоднократное зафиксированное нарушение качества оказания государственной услуги;
- 2) невыполнение показателей объема государственной услуги;
- 3) наличие дисциплинарного взыскания в периоде, за который начисляется премия

Нарушение трудовой дисциплины Работником, могут служить основанием для лишения премии за основные результаты деятельности полностью или частично, в том числе:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания);
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени);
- распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы, могут служить основанием для лишения премии за основные результаты деятельности полностью или частично.
- отказ от выполнения распоряжений непосредственного руководителя;
- задержку исполнения работы (оказания услуги);
- несоблюдение техники безопасности.

4.12.12. Дисциплинарное взыскание может учитываться только при начислении премии за тот период, в котором работник совершил дисциплинарный проступок.

При лишении премии за дисциплинарные проступки необходимо учитывать положения ст. 192, 193 ТК РФ.

4.12.13. В Учреждении могут применяться условия единовременного поощрения Работников

а) Премии за участие Работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Данный вид премирования Работников применяется для оперативного разрешения непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности структурных подразделений Учреждения. К числу таких ситуаций относятся аварии, стихийные бедствия, нарушения экологической безопасности и т.п.

Премирование в вышеназванных случаях осуществляется в соответствии с распоряжением (приказом) Руководителя Учреждения, издаваемого на основании представлений руководителей структурных подразделений или на основании самостоятельного решения Руководителя.

В представлениях руководителей структурных подразделений указывается вид и причина возникшей ситуации, объем работ, который нужно выполнить для ее устранения или предотвращения, требуемая численность Работников и объем необходимых средств для оплаты выполненных работ и премирования Работников.

В приказе на выполнение особо важных производственных заданий указываются:

- работники, привлекаемые к выполнению данного задания;
- объем работ, подлежащих выполнению;
- устанавливаемые сроки выполнения работ;
- лицо, ответственное за оценку качества;
- размер вознаграждения за выполненную работу в целом и каждому исполнителю в отдельности (в случае невозможности установления заранее размеров

вознаграждения каждому работнику указывается порядок распределения средств после выполнения задания).

При выполнении особо важных работ не допускается нарушение правил техники безопасности, превышение пределов допустимого риска для сохранения жизни и здоровья Работников и имущества, использование Работников не в соответствии с имеющейся у них квалификацией и опытом работы.

б) За безупречную и эффективную работу, образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышении производительности труда, за продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, за достижение уставных целей и задач Учреждения, за соблюдение требований законодательства при организации финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, за обеспечения развития творческих способностей у детей, улучшения динамики умственного развития воспитанников и за другие достижения в работе администрация, применяет следующие поощрения:

- 1) объявление благодарности Учреждения;
- 2) награждение Почетной грамотой Учреждения;
- 3) объявление благодарности Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга;
- 4) награждение Почетной Грамотой Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга;
- 5) объявление благодарности Губернатора Санкт-Петербурга;
- 6) награждение Почетной Грамотой Губернатора Санкт-Петербурга;
- 7) награждение Почетной Грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- 8) присвоение почетных званий Российской Федерации;
- 9) награждение знаками отличия Российской Федерации;
- 10) поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами Учреждения, Работника.
- 11) поощрительные выплаты в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности;
- 12) повышение должностного оклада (за счет установления персональной надбавки);
- 13) выдвижение на участие во Всероссийском конкурсе и в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 31.12.2010 № 1860 на звание «Лучший работник Учреждения социального обслуживания населения»;
- 14) поощрительные выплаты за призовые места на конкурсах, проводимых в Учреждении.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания. Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе. Поощрения объявляются в приказе и доводятся до сведения всего коллектива, заносятся в трудовую книжку Работника.

4.12.14. Выплаты стимулирующего характера Работникам производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера не являются безусловной обязанностью Работодателя, это стимулирующая выплата. Премия не признается гарантированной выплатой, ее размер не является фиксированным. Работодатель может принять

решение о выплате премии в зависимости от оценки результатов труда, финансово-хозяйственных результатов.

4.12.15. В Учреждении могут устанавливаться и иные виды стимулирующих надбавок в соответствии с иным локальным нормативным актом.

4.12.16. Выплата материальной помощи.

Из фонда оплаты труда Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает Руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

4.13. Доплаты компенсационного характера:

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам:

- за труд в особых условиях согласно перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному Правительством Российской Федерации (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации) и настоящим Договором, а именно:

- а) при выполнении работ различной квалификации;

- б) работа в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);- совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

- в) сверхурочная работа (статья 152 ТК РФ);

- г) работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- д) работа в ночное время (статья 154 ТК РФ);

4.13.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 ТК РФ). Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда (ч. 4 ст. 219 ТК РФ).

4.13.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Система доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, представляет собой совокупность доплат к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) Работников, носящих компенсационный характер, за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

Порядок, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, разработаны в соответствии с Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 03.06.2021 № 1614-р «Об утверждении Порядка и условий осуществления выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике» и производиться в соответствии с «Положением о порядке и условиях осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) Работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного стационарного Учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии №4» утвержденного приказом директора от

18.10.2021 № 177.

Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим в процентах к их должностным окладам, ставкам заработной платы, тарифным ставкам (окладам).

4.13.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплата за работу в выходные или нерабочий праздничный день в установленном статьей 153 ТК РФ с учетом Постановления Конституционного суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П производится всем работникам за часы, фактически проработанные в выходные или нерабочие праздничные дни, не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада, тарифной ставки (оклада), при работе полный день, если работа в выходной и праздничный день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни с целью необходимости обслуживания воспитанников производится с письменного согласия Работника, с учетом мнения Профкома, по письменному Распоряжению Работодателя.

4.14. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы.

Режимы совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в учреждении, применяется в соответствии с Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 12.05.2016 №124-р «Об утверждении Рекомендаций по применению режимов совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания (увеличение объема работы) либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в государственных Учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, в государственных Учреждениях социального обслуживания, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

Порядок и условия реализации совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в учреждении осуществляется в соответствии с Положением о порядке осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) Работников.

Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника с их согласия производится доплата:

- за совмещение профессий (должностей), а именно за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной

работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

- за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы, а именно выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности);

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а именно исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности), возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации сохраняется рабочее место (должность).

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в процентах от должностного оклада, тарифной ставки по основной профессии (должности) работника, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты не должен превышать размера денежных средств, выделяемых на оплату труда по вакантной профессии (должности) независимо от числа лиц, которым устанавливается доплата.

Размеры указанных доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного фонда оплаты труда, сформированного на текущий финансовый год, и являются составной частью заработной платы.

4.15. Сверхурочная работа.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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 времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.16. Доплаты за работу в ночное время.

За работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов последующего дня), работникам устанавливается 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 и устанавливается локально нормативным актом

Работодателя.

При установлении доплаты за работу в ночное время другие доплаты и (или) надбавки не учитываются. Доплата производится за каждый час работы в ночное время, осуществляемой на основании табеля учета рабочего времени или приказов по учреждению в случае замены работника, утверждаемых с учетом мнения выборного профсоюзного органа Работников Учреждения.

Перечень профессий и должностей, на которых работники привлекаются к работам в ночное время определен в Приложении № 1 к настоящему Договору.

4.17. Работодатель обязуется:

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки и в порядке, установленном статьей 136 ТК РФ, трудовым договором Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Договором:

25-го числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца (по итогам работы первой половины отчетного месяца)

10-го числа следующего месяца – заработная плата окончательный расчет.

Зарботная плата выплачивается посредством перечисления на указанный Работником зарплатный счет в банке.

- изготовление, обслуживание кредитных карточек и перевод денег на зарплатный счет Работника осуществляется полностью за счет средств Работодателя

- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня;

- при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещением в письменной форме является расчетный листок. Местом выдачи расчетного листка является бухгалтерия. Ответственным за вручение расчетного листка является бухгалтер по заработной плате. Каждый работник получает расчетный листок в любой рабочий день, в бухгалтерии начиная со дня выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профкома.

- оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала;

- в случае вынужденного простоя, ликвидации Учреждения, выплата зарплаты производится в соответствии с действующим законодательством;

- при прекращении трудового договора производить выплату всех сумм, причитающихся работнику в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.17.1. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ).

4.17.2. Оплата труда при этом производится как при простое по вине Работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

4.17.3. При задержке выплаты заработной платы, за период со дня задержки до дня фактической ее выплаты работникам выплачивается компенсация в размере 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ на день выплаты за каждый день просрочки.

4.17.4. В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

4.17.5. Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

4.17.6. При переводе Работников на другую работу в связи с повреждением здоровья (увечья, профзаболевания) по вине Работодателя, Работнику выплачивается разница между прежней месячной зарплатой и заработком на новой работе.

4. 18. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В области нормирования труда стороны договорились:

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 мая 2013г. № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда, Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда», Распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 02.11.2015 № 318-р «Об утверждении методических рекомендаций по организации работы, связанной с разработкой и внедрением системы нормирования труда в государственных учреждениях социального обслуживания Санкт-Петербурга», Положением «О нормировании труда в Санкт-Петербургском государственном бюджетном стационарном учреждении социального обслуживания «Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии №4», Работодатель обязуется:

- Обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда статья 159 ТК РФ.
- Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, повышение качества предоставляемых услуг и эффективности труда Работников Учреждения.

4.18.1. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест. Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда представлен в Приложении к отчету по определению норм труда.

4.18.2. Не реже чем раз в два года структурным подразделением (службой) в организации, на которое возложены функции по организации и нормированию труда, или Работником (Работниками), на которого возложены указанные функции, проводится проверка и анализ действующих норм труда на их соответствие уровню техники, технологии, организации труда в учреждении. Устаревшие и ошибочно установленные нормы подлежат пересмотру. Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки, устанавливаемых руководством учреждения.

4.18.3. Причины, обуславливающие необходимость пересмотра норм труда, связаны с изменениями организационных факторов, которые приводят к общему снижению трудоемкости.

Пересмотр норм осуществляется также при изменении санитарно-гигиенических, психофизиологических факторов, а также изменении социальных характеристик исполнителя (пол, возраст, уровень образования и др.).

Внеочередной пересмотр норм труда можно производить по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Подлежат пересмотру также устаревшие и ошибочные нормы.

Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки, устанавливаемые учреждением с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом.

Пересмотр ошибочных норм осуществляется по мере выявления таких норм.

4.18.4. Замена и пересмотр норм труда осуществляется Комиссией по введению, замене и пересмотру норм труда, созданной в учреждении действующей на основании соответствующего Положения о Комиссии в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В состав Комиссии обязательно включается представитель Профкома.

4.18.5. 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.

4.18.6. 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.

О введении новых норм труда Работодатель обязан известить Работников не позднее, чем за два месяца.

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время Работников Учреждения 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.

Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе время начала и окончания ежедневной работы, время перерывов в работе для отдыха и приема пищи, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием Работников Учреждения, графиками работы (графиками сменности), утвержденным администрацией по согласованию с Профкомом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с действующим законодательством.

Составление графиков работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени Работников, не допускающего перерывов в работе более двух часов подряд.

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

5.2.1. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

5.2.2. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;

5.2.3. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

5.2.4. Неполная рабочая неделя;

5.2.5. 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.

5.3. 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.

5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников в Учреждении установлена 40 часов в неделю.

5.5. Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.6. Для медицинских Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских Работников определяется статьей 350 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Продолжительность рабочего времени медицинских Работников, занятых в учреждении, закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.7. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.7.1. 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, оговариваемых в трудовом договоре».

5.7.2 Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении, в том числе для педагогических Работников, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа Профсоюза, 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.

5.7.3. При установлении должностного оклада (ставки заработной платы) Работнику учреждения, занимающего должность воспитателя, составляет 25 часов в неделю в соответствии с учетом Регионального соглашения между Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной 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 государственных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, на 2023-2025 годы (рег. № 373/23-С от 08.02.2023) (далее - Соглашение).

5.8. Трудовым договором или дополнительным соглашением к нему 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).

5.8.1. При временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

5.8.2. Трудовой договор и дополнительное соглашение к нему, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работодателем и работником электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

5.8.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации.

5.8.4. Локальным нормативным актом, принятым с учетом выборного органа Профкома Учреждения, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

5.8.5. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.9. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа Профкома Учреждения.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

5.10. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.11. На основании Соглашения 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 установленной денежной компенсации в порядке, предусмотренной Коллективным договором.

5.12. На основании Соглашения, 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 ТК 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 ТК РФ:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов.

5.13. В Учреждении введен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - месяц.

Суммированный учет рабочего времени в Учреждении введен для Работников, работающих в режиме рабочего времени «рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику» Приложение №2.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Графики выходов на работу утверждаются Работодателем и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за 30 дней до введения их в действие.

5.14. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Положением о суммированном учете рабочего времени.

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

5.16. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.17. 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.

VI ВРЕМЯ ОТДЫХА

Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:

- ежедневный (междусменный) отдых;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска;
- перерывы в течение рабочего дня (смены);

6.1. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Каждому работнику должны предоставляться выходные дни. Согласно ст. 110 ТК РФ еженедельный непрерывный отдых не может быть менее 42 часов.

6.2. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

(в ред. Федерального закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ)

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

6.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск представляет собой сумму основного и дополнительного отпусков, на которые имеет право работник Учреждения.

Ежегодный отпуск предоставляется один раз в течение года непрерывной работы. Рабочий год исчисляется с момента заключения трудового договора между работником и администрацией.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.

При исчислении трудового стажа, дающего право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительность рабочего дня значения не имеет.

6.5. 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.

6.6. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.7. 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 установлена Правилами внутреннего трудового распорядка.

Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и тяжелыми условиями труда Приложение №4.

6.8. 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.

6.9. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Порядок привлечения работника к работе в режиме ненормированного рабочего времени регулируется статьей 101 Кодекса.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены). Согласие работника на привлечение к такой работе не требуется.

Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, а допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлиненный. Работодатель вправе привлекать соответствующих лиц к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не может заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены).

Введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т.д.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

6.9.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и/или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. Руководствуясь статьями 101 и 119 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 22.06.2009 № 674 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в Учреждениях находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга», работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается на каждый текущий рабочий год в зависимости от наличия выделенного бюджетного финансирования на текущий год.

6.9.2. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности. Приложение № 5

6.9.3. Предоставление компенсационных выплат за дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день является правом, а не обязанностью руководителя.

6.10. 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 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала под подпись. График отпусков **обязателен** как для работодателя, так и для работника. Отпуск работнику предоставляется на основании его личного заявления, согласно графика отпусков.

6.11. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или удобное для них время пользуются следующие Работники:

- Один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида до восемнадцати лет;

- Работник, имеющий трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет);

- иные лица, претендующие на преимущественное право при предоставлении отпуска, установленного законодательством РФ.

- Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

- Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе использовать соответствующее количество дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника.

6.12.1. 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.

6.12.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней

в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы)
- до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6.12.3. В соответствии со статьей 263 ТК РФ до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи и иным родственником, являющимися инвалидами 1 группы до 14 календарных дней.

6.12.4. Указанный отпуск по письменному заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.13. Работник, который является родителем, опекуном или попечителем ребенка-инвалида, имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых дня в календарном месяце (далее - дополнительные выходные). При наличии у работника более одного ребенка-инвалида количество дополнительных дней выходных дней, предоставляемых в календарном месяце или году, не увеличивается.

Работник может использовать до четырех дней каждый месяц или накопить и взять однократно не более 24 дней в календарном году по графику, согласованному с Работодателем. Работник также может разделить дополнительные выходные дни с другим родителем, опекуном или попечителем ребенка-инвалида.

6.14. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы (статья 351.7 ТК РФ). В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы и должность. В этот период Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время отсутствующего работника по указанному месту работы и должности.

6.14.1. Работник, имеющий право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ, вправе подать письменное заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск может быть использован как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска.

6.14.2. В случае, если в период составления графика отпусков на предстоящий год трудовой договор с работником приостановлен в связи с призывом на военную

службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, Работодатель вправе определить даты отпуска самостоятельно. При этом даты отпуска будут изменены по заявлению работника.

6.15. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска

6.16. Стороны договорились:

6.16.1. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день можете заменить денежной компенсацией при наличии письменного заявления работника.

При замене дополнительного отпуска за вредные (опасные) условия труда денежной компенсацией учитываются установленные ограничения и условия (ч. 4 ст. 117 ТК РФ, Письмо Минтруда России от 18.06.2020 № 15-1/ООГ-1710):

При замене дополнительного отпуска компенсацией в расчетный период включаются 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу издания приказа (распоряжения) о замене отпуска компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

6.17. Во время пребывания Работника в отпуске не допускается его увольнение по инициативе администрации, за исключением случая ликвидации организации.

6.18. 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 ТК 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.

6.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации. Для сотрудников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели столом). Перечень таких профессий (должностей) указан в Приложение № 3 к настоящему Договору.

6.20. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 30 минут.

6.21. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам занятым на погрузочно-разгрузочных работах в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

6.22. Работникам, работающим без обеденного перерыва, администрацией предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени.

6.23. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим

самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные Учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих Учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (глава 26 ТК РФ)

6.24. Стороны договорились, Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи с:

- со свадьбой самого работника (свадьбы первого брака) – 3 календарных дня;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 календарных дня;
- Рождением ребенка (отцу) – 3 календарных дня.

При сопровождении детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 календарный день;

Перечисленные в пункте 6.5.4. Договора дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с даты наступления указанных событий в случаях, если Работники не находятся в очередном, учебном отпуске или отпуске без сохранения заработной платы, не суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и не переносятся на другие дни.

6.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- временной нетрудоспособности Работника.

Стороны договорились, что для оформления продления отпуска работник, после окончания периода временной нетрудоспособности обращается к работодателю в письменной форме с просьбой о продлении отпуска.

При этом работник должен уведомить работодателя о наступлении болезни любым удобным для него способом - по почте, телефону, телеграммой и т.д.

Согласно ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника, причем Работодатель вправе самостоятельно определить этот срок, учитывая пожелания Работника.

6.26. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.27. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Компенсацию за неиспользованный отпуск выплачивается в следующих случаях:

1) при увольнении работника независимо от основания увольнения (ч. 1 ст. 127 ТК РФ, Письмо Роструда от 02.07.2009 № 1917-6-1).

При этом компенсацию предоставляется за все накопленные к моменту увольнения неиспользованные отпуска за все его годы работы. (Письмо Минтруда России от 25.01.2021 № 14-2/ООГ-521).

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за

виновные действия).

2) при наличии ежегодного отпуска сверх 28 календарных дней.

Если выплата компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении является обязанностью Работодателя, то замена части отпуска компенсацией это право Работодателя, т.е. Работодатель может заменить неиспользованный ежегодный отпуск, превышающий 28 календарных дней по Заявлению Работника в пределах фонда оплаты труда, установленного по смете на содержание государственных учреждений.

6.28. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников;

- предоставлять Работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений;

Способствовать созданию в Учреждении надлежащих условий повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

Содействовать созданию в Организациях молодежных организаций и молодежного фонда и привлечению в него средств.

Ходатайствовать о предоставлении дополнительных по сравнению с действующим законодательством льгот, усиливающих гарантии закрепления на работе молодежи

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. В целях соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики деятельности Работодателя разрабатывают и создают систему управления охраной труда, обеспечивающую правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, в соответствии с Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда

7.2. Работодатель обеспечивает:

7.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

7.2.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.2.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.2.4. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.2.5. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков, вновь организованных рабочих мест.

7.2.6. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим

требования охраны труда.

7.2.7. Оснащение средствами коллективной защиты.

7.2.8. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.2.9. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

7.2.10. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.2.11. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.12. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

7.2.13. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

7.2.14. Соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.15. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до

устранения такой угрозы.

7.2.16. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.2.17. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха Работников - в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

- комплектацию аптек первой медицинской помощи на рабочих местах.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

7.2.18. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований. Контингент Работников, подлежащих прохождению предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Приложение № 6,7 Контингент должностей Работников, для прохождения психиатрического освидетельствования по видам деятельности, Приложение № 8

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских

противопоказаний;

7.2.19. Работодатели 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.

7.2.20. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работодатель осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) Работников.

7.2.21. Для расследования несчастного случая Работодатели незамедлительно образуют комиссию по расследованию несчастного случая на производстве. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.22. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.2.23. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) Работников.

Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании заявления работника в журнале регистрации.

7.2.24. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.25. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.26. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

7.2.27. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.28. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

7.2.29. Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга содействует Работодателям в разработке правил и инструкций по охране труда путем обращения (по просьбе Учреждения) в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

7.2.30. Стороны договорились, что в целях улучшения организации оздоровления Работников и членов их семей, контроля за расходованием средств фонда социального страхования в учреждениях создаются комиссии по социальному страхованию, в состав которых на паритетной основе входят представители

Работодателя и Работников.

7.3. Работодатель имеет право:

7.3.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

7.3.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

7.3.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам.

7.4. Работник имеет право:

7.4.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

7.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.4.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

7.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

7.4.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

7.4.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

7.4.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

7.4.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

7.4.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

7.4.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников по вопросам охраны труда.

7.4.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.4.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.5. Работодатель обеспечивает:

7.5.1. Предоставление Работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые определены локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников;

7.5.2. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) установления инвалидности в результате увечья по вине Работодателя или профзаболевания в пределах фонда оплаты труда, установленного по смете на содержание государственных учреждений.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные Работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.

7.6. Работник обязан:

7.6.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.6.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

7.6.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

7.6.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.6.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.6.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

7.6.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае,

происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

7.6.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.6.9. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Профсоюзный комитет Учреждения:

- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- имеет право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- имеет право получать информацию от руководителей и иных должностных лиц Учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- имеет право предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;
- направляет работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществляет проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и трудовым законодательством;
- готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении;
- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных настоящим Договором, а также с изменениями условий труда;
- имеет право обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- имеет право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

VIII. Гарантии и компенсации и меры социальной поддержки СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки (в случае ее ведения) при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать предоставление работникам в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации.

8.2.2. Обеспечивать своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного страхования, предоставляют в указанные фонды сведения о застрахованных лицах в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.2.3. В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представлять в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

8.2.4. Обеспечивать своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное медицинское страхование в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.5. Содержать в технически исправном состоянии комнаты приема пищи.

8.3. При наличии денежных средств оказывать единовременную материальную помощь по заявлению Работника в случаях связанных с материальными потерями работника в результате пожара, наводнения, тяжелой болезни требующей дорогостоящей операции и др., согласно Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам.

8.4. При наличии денежных средств Решение об установлении выплат стимулирующего характера Работникам Учреждения принимает руководитель Учреждения, по ходатайству непосредственного руководителя.

В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работникам могут устанавливаться выплаты единовременного поощрения за добросовестный труд при увольнении из Учреждения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию впервые независимо от возраста, и увольнения по медицинским показаниям в связи с инвалидностью;

8.4.1. Размер единовременного поощрения устанавливается Руководителем Учреждения по согласованию с главным бухгалтером, из расчета средств экономии фонда заработной платы.

- до 5 лет – 25% должностного оклада (тарифной ставки работника);
- с 5 до 10 лет - до 50% должностного оклада (тарифной ставки работника (пропорционально отработанному времени));
- свыше 10 лет – до 100% должностного оклада (тарифной ставки работника (пропорционально отработанному времени));

- свыше 20 лет – до 150% должностного оклада (тарифной ставки работника (пропорционально отработанному времени)).

8.5. Выплату единовременного поощрения за добросовестный труд в связи с юбилейными датами Работника (Юбилейными датами признаются 50-летие, 55-летие, 60-летие и далее даты кратные 5) в размере 10 000 руб.). Выплата такой премии является правом, а не обязанностью Руководителя и устанавливается за счет субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на выполнение государственного задания (на выплату заработной платы).

8.6. Проработавшим в учреждении менее одного года единовременные выплаты не выплачиваются.

8.7. В отношении Работников, недобросовестно исполняющих свои обязанности, предоставление отдельных гарантий и льгот, предусмотренных коллективным договором или локальными нормативными актами Учреждения сверх законодательства Российской Федерации, может быть приостановлено или уменьшен их уровень на определенный период времени. Перечень таких гарантий и льгот, а также порядок реализации такой процедуры определяются коллективным договором или локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

Профсоюзный комитет вправе ходатайствовать о поощрении перед Руководителем Учреждения в отношении отличившихся сотрудников.

IX. ПРОФСОЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

9.1. Содействовать реализации настоящего Договора, предупреждать возникновение трудовых споров и конфликтов.

9.2. Обеспечивать в трудовом коллективе контроль за соблюдением норм трудового законодательства и охраны труда.

9.3. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 12.01.1996 №10-ФЗ, оказывать бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

9.4. Активно привлекать Работников Учреждения и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в Учреждении.

9.5. Обеспечивать проведение организационной работы по приобретению для детей новогодних подарков.

9.6. Осуществлять страхование Работников членов профсоюза и их близких родственников, именуемых вместе семья, от несчастного случая и на случай смерти от болезни.

9.7. Оказывать членам профсоюза (с профсоюзным стажем от 1 года и более) финансовую поддержку на приобретение путевок санаторно-курортного лечения в санатории России, и ближнего зарубежья (бывшие республики СССР) в соответствии с Положением о Фонде санаторно-курортного лечения утвержденного Постановлением Президиума Межрегиональной организации. Размер финансовой поддержки определяется в зависимости от стажа в Профсоюзе работника.

9.10. Оказывать членам профсоюза финансовую поддержку в соответствии с Порядком оказания финансовой поддержки членам Профсоюза из Молодежного Фонда утвержденного Постановлением Президиума Межрегиональной организации на:

- возмещение части стоимости путевки в детские оздоровительные лагеря на

летний каникулярный период;

- частичное финансирование билетов для детей членов Профсоюза, централизованно приобретаемых по заявкам первичных профсоюзных организаций на Новогодние представления в период зимних каникул;

- представление членам Профсоюза выплат при вступлении в брак и на рождение ребенка, усыновление, удочерение ребенка.

При зачислении детей в 1-й класс общеобразовательного учреждения, зачислении детей на 1-й курс в средние специальные учебные заведения на платной основе.

Поощрять профактив за организационное и финансовое укрепление Учреждения.

Оказывать материальную поддержку членам профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

9.8. Организовывать и проводить культурно-массовую работу в Учреждении

- приобретение новогодних подарков для детей членов профсоюза;

- организовывать праздничные мероприятия.

- к юбилейным датам 50-летию, 55, 60, 65, 70, 75-летию со дня рождения поощрять членов профсоюза.

9.9. Организовывать и проводить обучение профактива на семинарских занятиях по вопросам трудового законодательства, социального партнерства, охраны труда, организации профсоюзной работы и т.д.

9.10. Гарантии профсоюзного комитета:

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в организациях с круглосуточным пребыванием воспитанников в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки Работников и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию трудовых споров;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики и служебного поведения Работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- утверждение, графиков работы (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод Работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата Работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

Х. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

10.1. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности администрации и профсоюзной организации.

Работодатель обязуется содействовать работе молодежной комиссии, созданной при профсоюзе, и направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Учреждения.

10.2. Молодому работнику (специалисту, служащему, рабочему) проработавшему в учреждении не менее 1 года, по ходатайству руководителя структурного подразделения и молодежной комиссии профсоюза, оказывается материальная помощь в размере 3 тысяч рублей на:

- Проведение свадьбы первого брака;
- При рождении ребенка.

10.3. Под молодыми Работниками в целях настоящего раздела Соглашения понимаются работники в возрасте до 35 лет.

Молодым специалистам, устанавливаются меры социальной поддержки в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» Законом Санкт-Петербурга от 28.12.2012 № 737-124 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга», Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 20.04.2016 № 285.

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.

10.4. Профсоюзный комитет обязуется активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи, а также оказывать содействие молодым членам профсоюза и реализации мер дополнительной социальной поддержки, предусмотренных фондами социальной поддержки членов профсоюза.

XI. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЗОВ

11.1. Работодатель в соответствии с положениями Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законодательством, действующим на территории РФ, коллективным договором соблюдает права и гарантии профсоюза Работников Учреждения.

11.2. Работодатель представляет профкому, действующему в Учреждении, в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещение.

11.3. Сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией Учреждения безналичным путём и перечисляется на счет профсоюзной организации.

Администрация не вправе задерживать перечисление указанных средств.

11.4. Работодатель освобождает от основной работы членов профсоюза, входящих в состав профкома и профбюро структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время кратковременной профсоюзной учебы. Кроме того, членов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, Работодатель освобождает от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, создаваемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, с сохранением средней заработной платы по основной должности.

11.5. Работодатель обязуется соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав профкома и не освобожденных от основной работы.

11.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем профкома и его заместителем, а также работников, являвшихся членами профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации Организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.7. Работодатель рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профкома в установленные законодательством сроки.

11.8. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего Договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации и Работников Учреждения, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

11.9. Работодатели вправе поощрять морально и материально руководителей выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в развитии социального партнерства в Учреждении.

11.10. Работодатель может устанавливать стимулирующую выплату членам профсоюза, которые являются полномочными представителями Работников в социальном партнерстве за организацию работы по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа Учреждения в случае достижения экономии средств, предусмотренных на оплату коммунальных услуг в виде надбавки к заработной плате до 20% от ставки должностного оклада.

11.11. Контроль и ответственность сторон

11.11.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора осуществляется комиссией, состоящей из 4 человек, в состав которой входят по 2 представителя от

каждой стороны.

11.11.2. При осуществлении контроля стороны обязуются предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

11.11.3. Стороны, подписавшие настоящий Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

11.11.4. При обнаружении нарушений условий Договора комиссия немедленно информирует об этом представителей стороны, подписавших Договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий Договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

XII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН ДОГОВОРА

12. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности;

- Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников Учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

- Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе Работников Учреждения.

12.1. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, работникам Учреждения принимаются совместно с Профкомом.

12.2. В целях контроля за выполнением Договора:

12.2.1. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее комиссия), принимают Положение о Комиссии и определяют порядок ее работы.

12.2.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую информацию.

12.2.3. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении.

12.2.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в трехдневный срок.

12.2.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются Комиссией.

12.3. Стороны способствуют вступлению в профсоюз Работников Учреждения для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

12.4. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в Учреждении.

ХIII. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

13.1 Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

13.2. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия настоящего Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

Директор СПб ГБУСО «ДДИ № 4»



А.А. Алексеенко

Председатель профсоюзного
Комитета ДДИ №4



Е.В. Самойлова

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ДДИ №4


Е.В. Самойлова
« 10 » декабря 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ДДИ №4


А.А. Алексеенко
« 10 » декабря 2024г.**ПЕРЕЧЕНЬ**

Должностей, на которых работники привлекаются к работе в ночное время

1. Медицинская сестра палатная;
2. Младшая медицинская сестра по уходу за больными;
3. Санитарка.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ДДИ №4

Е.В. Самойлова

« 20 » декабря 2024г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ДДИ №4

А.А. Алексеенко

« 20 » декабря 2024г.



Перечень должностей (профессий)

для которых применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – месяц и предоставлением выходных дней по скользящему графику

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ДОЛЖНОСТИ (ПРОФЕССИИ)
1	Воспитатель
2	Буфетчик
3	Медицинская сестра палатная
4	Младшая медицинская сестра по уходу за больными
5	Санитарка
6	Водитель автомобиля

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ДДИ №4

Е.В. Самойлова

« 20 » декабря 2024г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ДДИ №4

А.А. Алексеенко

« 20 » декабря 2024г.



Перечень профессий и работ

**где по условиям работы перерывы для отдыха и питания предоставляются
в рабочее время, а также места для отдыха и приема пищи**

1. Медицинская сестра палатная, младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка (круглосуточный пост) - в целях постоянного ухода за детьми и не оставления их без присмотра.

2. Дворники

Перерывы предоставляются в течение рабочего времени (смены), включаются в рабочее время (смену) и подлежат оплате.

Порядок предоставления перерывов определяется режимом дня отделения, температурным режимом.

Места для приема пищи:

Специально оборудованные помещения на отделениях

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ДДИ №4
Е.В. Самойлова

«10» декабря 2024г



ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

УТВЕРЖДАЮ

Директор ДДИ №4

А.А. Алексеенко

«10» декабря 2024 г.



Список

Отдельных категорий работников Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания «Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии №4» для которых установлен дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск с основаниями.

1. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляются работникам в соответствии с действующим на момент предоставления указанного отпуска нормами законодательства и Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и сокращенный рабочий день (с изменениями на 29 мая 1991 года), утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям Работников».

№ п/п	Наименование должностей	Правовое основание	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Заместитель директора по медицинской части	Приложение к Постановлению Правительства РФ № 482 от 06.06.2013 г.	35 календарных дней
2.	Заведующий отделения-врач-педиатр, врач-педиатр, врач-по лечебной физкультуре, врач-эпидемиолог, врач-психиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, медицинская сестра прививочного кабинета, сестра-хозяйка, младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, медицинский психолог	Приложение к Постановлению Правительства РФ № 482 от 06.06.2013 г.	35 календарных дней

3.	Врач по физиотерапии	Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 г. Раздел XL, п. 61	12 рабочих дней
4.	Медицинская сестра по физиотерапии	Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 г. Раздел XL, п. 63, 78	12 рабочих дней
5.	Медицинская сестра по массажу	Приложение к Постановлению Правительства РФ № 482 от 06.06.2013 г.	35 календарных дней
6.	Санитарка физиотерапевтического отделения	Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 г. Раздел XL, п. 64, 78, 82.	12 рабочих дней
8.	Парикмахер	Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 г. Раздел XL, п. 57	18 рабочих дней
9.	Кастелянша	Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 г. Раздел XL, п. 51	12 рабочих дней

2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ).

№ п/п	Наименование должностей	Правовое основание	Продолжительно сть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Ассистент по оказанию технической помощи	По результатам специальной оценки условий труда утвержденной Отчетом о проведении специальной оценки условий труда от	7 календ. дней
2.	Помощник воспитателя		7 календ. дней
3.	Воспитатель		7 календ. дней
4.	Водитель автомобиля		7 календ. дней

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ДДИ №4


 Е.В. Самойлова
 « 20 » декабря 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ДДИ №4


 А.А. Алексеенко
 « 20 » декабря 2024г.

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей и профессий Работников

для которых установлен ненормированный рабочий день и дополнительный
оплачиваемый отпуск

№п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ДОЛЖНОСТИ
1	Директор
2	Главный бухгалтер
3	Заместитель директора по общим вопросам
4	Заместитель директора по социальным вопросам
5	Заместитель директора по технической части
6	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
7	Начальник отдела кадров
8	Заместитель главного бухгалтера
9	Экономист
10	Специалист по закупкам
11	Юрисконсульт
12	Бухгалтер
13	Заведующий хозяйством
14	Специалист по кадрам
15	Инженер
16	Начальник организационно-методического отдела
17	Заведующий складом
18	Секретарь руководителя
19	Специалист по социальной работе
20	Начальник организационно-методического отдела
21	Начальник отдела "Центр социального сопровождения детей-инвалидов с психофизическими нарушениями и их семей "Вместе""
22	Кладовщик
23	Механик
24	Инструктор по адаптивной физической культуре
25	Психолог
26	Курьер
27	Буфетчик
28	Начальник отдела закупок
29	Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям
30	Специалист по безопасности дорожного движения
31	Делопроизводитель

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ДДИ №4

Е.В. Самойлова

« 20 » декабря 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ДДИ №4

А.А. Алексеенко

« 20 » декабря 2024г.

КОНТИНГЕНТ

работников СПБ ГБСУ СО «Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии № 4», подлежащих обязательным предварительным медицинским осмотрам, подвергающихся воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов, в соответствии с требованиями приказа № 29-н от 28.01.2021 г. Министерства Здравоохранения РФ.

№№ п.п	Наименование производства, цеха, участка.	Профессия, должность работника согласно штатного расписания.	Наименование вредного производственного фактора.	Номер пункта по приказу.
1.	Администрация	Директор; Зам. директора по медицинской части; Зам. директора по общим вопросам; Зам. директора по учебно-воспитательной работе; Зам. директора по технической части; Зам. директора по социальным вопросам; Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям; Специалист по охране труда; Специалист по противопожарной	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).	п. 25 п. 4.2.5

		профилактике; Главная медицинская сестра		
13	Отдел закупок	Юрисконсульт; Специалист по закупкам; Начальник отдела.	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).	п.25 п. 4.2.5
3.	Отдел кадров	Начальник отдела кадров; Специалист по кадрам	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п. 25 п. 4.2.5
4.	Отдел делопроизводства	Архивариус; Секретарь руководителя;	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).	п. 25 п. 4.2.5
		Курьер	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25
5.	Бухгалтерия	Главный бухгалтер Заместитель главного бухгалтера Экономист Бухгалтер	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п. 25 п. 4.2.5
6.	Отдел материально-	Заведующий хозяйством	Работы в организациях,	п. 25

	технического снабжения		деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).	п. 4.2.5
		Заведующий складом Кладовщик	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Работы, связанные с подъемом, перемещением и удерживанием груза вручную.	п. 25 п. 4.2.5 п. 5.1
7.	Служба транспортно-погрузочных работ	Механик Специалист по безопасности дорожного движения	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).	п. 25 п. 4.2.5
		Водитель автомобиля	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с управлением наземными транспортными средствами категории «В» и «Д» Общая вибрация (транспортная)	п. 25 п. 18.2 п.4.3.2

		Водитель погрузчика	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с управлением наземными транспортными средствами категории трактора Общая вибрация (транспортная) Шум	п. 25 п. 18.1 п. 4.3.2 п. 4.4
		Грузчик	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Тяжесть трудового процесса Работы, связанные с подъемом, перемещением, удерживанием груза вручную	п. 25 п. 5.1

8.	Служба технического и энергетического обслуживания	Инженер Инженер электроник Системный программист	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).	п. 25 п. 4.2.5
		Телефонист	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы с высоким риском падения работника с высоты.	п. 25 п. 6.1
		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением выше 50 вольт переменного тока. Работы с высоким риском падения с высоты	п. 25 п. 9 п. 6.1
9.	Служба обслуживания и содержания зданий и территории.	Дворник	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня.	п. 25 п. 5.1

		Оператор платформы подъемной	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25
		Столяр	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25
		Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня.	п. 5.1
			Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня.	п. 25 п. 5.1
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня.	п. 25 п. 5.1
10.	Служба бытового обслуживания	Кастелянша	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с подъемом, перемещением, удерживанием груза вручную. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные	п. 25 п. 5.1 п. 2.4.3

		Швея	микроорганизмы 3 – 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении «сидя» без перерывов)	п. 25 п. 5.1
		Парикмахер	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Стереотипные рабочие движения	п. 25 п. 5.1
11.	Отдел по социальным вопросам	Специалист по социальным вопросам; Специалист по социальной реабилитации; Психолог; Делопроизводитель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п. 25 п. 4.2.5
12.	Организационно-методический отдел	Начальник отдела Методист Специалист по связям с общественностью Социальный педагог Делопроизводитель Социолог Контент-редактор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).	п. 25 п. 4.2.5
13.	Отдел « Центр социального	Фотограф Начальник отдела	Работы в организациях,	п. 25

	сопровождения детей инвалидов с психофизическими нарушениями и их семей « Вместе ».	Специалист по социальной работе Педагог-психолог Юрисконсульт Психолог	деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п. 4.2.5
14.	Отделение психолого-педагогической помощи	Инструктор по адаптивной физической культуре Руководитель физического воспитания Логопед Музыкальный руководитель Старший воспитатель Социальный педагог Педагог –психолог Педагог организатор Педагог дополнительного образования Психолог Воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Тяжесть трудового процесса Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц). Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Тяжесть трудового процесса Возбудители инфекционных заболеваний патогенные	п. 25 п. 4.2.5 п. 5.1 п. 25 п. 4.2.5 п. 25 п. 4.2.5 п. 5.1 п. 2.4.3

			микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие)	
15.	Аптека	Заведующий аптекой Фармацевт	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц). Работы, связанные с подъемом, перемещением, удерживанием груза вручную Работы в медицинских организациях	п. 25 п. 4.2.5 п. 5.1 п. 27
16.	Физио - терапевтическое отделение	Врач - физиотерапевт Медицинская сестра по физиотерапии Медицинская сестра по массажу	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных	п. 25 п. 2.4.3 п. 27 п. 25 п. 2.4.3

		Санитарка	заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Тяжесть трудового процесса Работы в медицинских организациях	п. 5.1 п. 27
17.	Социально-медицинское отделение	Врач – психиатр Врач-эпидемиолог Медицинский психолог	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц). Работы в медицинских организациях Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие)	п. 25 п. 2.4.3 п. 4.2.5 п. 27 п. 25 п. 2.4.3

		Медицинская сестра процедурной (прививочного кабинета) Врач по лечебной физкультуре Инструктор по лечебной физкультуре
--	--	--

Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).	п. 4.2.5
Работы в медицинских организациях	п. 27
Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25
Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 2 группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1 го типа (ВИЧ-1 – СПИД).	п. 2.4.2
Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие)	п. 2.4.3
Работы в медицинских организациях	п. 27
Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25
Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие)	п. 2.4.3

		Медицинская сестра по предрейсовым и послересовым осмотрам	Тяжесть трудового процесса Работы в медицинских организациях	п. 5. 1 п. 27
		Медицинский дезинфектор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25
			Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п.25
			Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Работы в медицинских организациях	п. 4.2.5 п. 27
			Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Тяжесть трудового процесса Работы в медицинских организациях	п. 25 п. 2.4.3 п. 5.1 п. 27
18.	Отделение милосердия № 1,2,3,4,5,6,7,8,9.	Заведующий отделения-врач педиатр. Врач-педиатр.	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25

		Старшая медицинская сестра	Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п. 4.2.5 п. 2.4.3 п. 27
		Медицинская сестра палатная	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 2 группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1 го типа (ВИЧ-1 – СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п. 25 п.2.4.2 п. 2.4.3 п. 27
		Младшая медицинская сестра по уходу за больными.	Работы в организациях, деятельность которых связана с	п. 25

		Санитарка Сестра-хозяйка Ассистент по оказанию технической помощи. Помощник воспитателя. Буфетчик	воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях Тяжесть трудового процесса Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами . (Получение и выдача пищи). Тяжесть трудового процесса	п. 2.4.3 п. 27 п. 5.1 п. 25 п. 23 п. 5.1
19.	Приемно-карантинное отделение Служба сопровождения	Старшая медицинская сестра	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских	п. 25 п. 4.2.5 п. 2.4.3 п. 27

		Медицинская сестра палатная Младшая медицинская сестра по уходу за больными. Санитарка
--	--	--

организациях Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 2 группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1 го типа (ВИЧ-1 – СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п. 25 п. 2.4.2 п. 2.4.3 п. 27
Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Тяжесть трудового процесса Работы в медицинских организациях	п. 25 п. 2.4.3 п. 5.1 п. 27

20.	Отделение реабилитации	Заведующий отделением- Врач - физиотерапевт Врач физической и реабилитационной медицины Старшая медицинская сестра Медицинская сестра по физиотерапии Медицинская сестра по массажу Инструктор по лечебной физкультуре; Инструктор по адаптивной
-----	------------------------	---

Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25
Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п. 4. 2.5
Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие)	п. 2.4.3
Работы в медицинских организациях	п. 27
Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25
Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие)	п. 2.4.3
Тяжесть трудового процесса	п. 5.1
Работы в медицинских организациях	п. 27
Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25

		физической культуре; Ассистент по оказанию технической помощи
--	--	---

Начальник ОК

Согласовано:

Специалист по ОТ

Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие)	п. 2.4.3
Тяжесть трудового процесса	п. 5.1
Работы в медицинских организациях	п. 27

Ситдыкова Е.Д

ТИТОВ М.А.

Приложение № 7

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ДДИ №4

 Е.В. Самойлова

« 10 » сентября 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ДДИ №4

 А.А. Алексеенко

« 10 » сентября 2024г.

КОНТИНГЕНТ

работников СПБ ГБУ СО «Дом-интернат для детей с отклонениями в умственном развитии № 4», подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам, подвергающихся воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов, в соответствии с требованиями приказа № 29-н от 28.01.2021 г. Министерства Здравоохранения РФ.

№№ п.п	Наименование производства, цеха, участка.	Профессия, должность работника согласно штатного расписания.	Наименование вредного производственного фактора.	Номер пункта по приказу.	Периодичность прохождения.
1.	Администрация	Директор. Зам. директора по медицинской части. Зам. директора по общим вопросам. Зам. директора по учебно-воспитательной работе. Зам. директора по технической части. Зам. директора по социальным вопросам. Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям. Специалист по охране труда.	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц).	п. 25 п. 4.2.5	1 раз в год 1 раз в 2 года

		Специалист по противопожарной профилактике.			
2.	Отдел закупок	Юрисконсульт Специалист по закупкам Экономист по договорной и претензионной работе	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п.25 п. 4.2.5	1 раз в год 1 раз в 2 года
3.	Отдел кадров	Начальник отдела кадров Специалист по кадрам	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п. 25 п. 4.2.5	1 раз в год 1 раз в 2 года
4.	Отдел делопроизводства	Архивариус Секретарь руководителя Курьер	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25 п. 4.2.5 п. 25	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год
5.	Бухгалтерия	Главный бухгалтер Заместитель главного бухгалтера	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25	1 раз в год

		Экономист Бухгалтер	Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п. 4.2.5	1 раз в 2 года
6.	Отдел материально-технического снабжения	Заведующий хозяйством	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25	1 раз в год
			Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	П. 4.2.5	1 раз в 2 года
		Заведующий складом Кладовщик	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25	1 раз в год
			Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Работы ,связанные с подъемом, перемещением и удерживанием груза вручную.	п. 4.2.5 п. 5.1	1 раз в 2 года 1 раз в год
7.	Служба транспортно-погрузочных работ	Механик	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25	1 раз в год
			Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п. 4.2.5	1 раз в 2 года
		Водитель автомобиля	Работы в организациях,	п. 25	1 раз в год

			деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с управлением наземными транспортными средствами категории «В» и «Д» Общая вибрация (транспортная) Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с управлением наземными транспортными средствами категории трактора Общая вибрация (транспортная) Шум	п. 18.2 п.4.3.2 п. 25 п. 18.1 п. 4.3.2 п. 4.4	1 раз в 2 года 1 раз в 2 года 1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года 1 раз в год
		Тракторист			
		Грузчик	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Тяжесть трудового процесса Работы, связанные с подъемом, перемещением, удерживанием груза вручную	п. 25 п. 5.1	1 раз в год 1 раз в год
8.	Служба технического и	Инженер	Работы в организациях,	п. 25	1 раз в год

	энергетического обслуживания	Инженер электроник Системный программист	деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц-2 кГц, 2 кГц-400 кГц).	п. 4.2.5	1 раз в 2 года
		Телефонист	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы с высоким риском падения работника с высоты.	п. 25 п. 6.1	1 раз в год 1 раз в год
		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением выше 50 вольт переменного тока. Работы с высоким риском падения с высоты	п. 25 п. 9 п. 6.1	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год
9.	Служба обслуживания и содержания зданий и территории.	Дворник	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня.	п. 25 п. 5.1	1 раз в год 1 раз в год
		Оператор платформы подъемной	Работы в организациях, деятельность которых связана с	п. 25	1 раз в год

		Столяр	воспитанием и обучением детей. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня.	п. 25 п. 5.1	1 раз в год 1 раз в год
		Уборщик служебных помещений	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня.	п. 25 п. 5.1	1 раз в год 1 раз в год
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с постоянной ходьбой и работой стоя в течение всего рабочего дня.	п. 25 п. 5.1	1 раз в год 1 раз в год
10.	Служба бытового обслуживания	Кастелянша	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, связанные с подъемом, перемещением, удерживанием груза вручную. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные	п. 25 п. 5.1 п. 2.4.3	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год

		Швея	микроорганизмы 3 – 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Рабочее положение тела работника (длительное нахождение работника в положении «сидя» без перерывов)	п. 25 п. 5.1	1 раз в год 1 раз в год
		Парикмахер	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Стереотипные рабочие движения	п. 25 п. 5.1	1 раз в год 1 раз в год
11.	Отдел по социальным вопросам	Специалист по социальным вопросам Психолог Делопроизводитель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п. 25 п. 4.2.5	1 раз в год 1 раз в 2 года
12.	Организационно-методический отдел Отдел « Центр	Начальник отдела Методист Специалист по связям с общественностью Социальный педагог Делопроизводитель Начальник отдела	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Работы в организациях,	п. 25 п. 4.2.5 п. 25	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год

13.	социального сопровождения детей инвалидов с психофизическими нарушениями и их семей « Вместе ».	Специалист по социальной работе Педагог психолог Юрисконсульт Психолог	деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п. 4.2.5	1 раз в 2 года
14.	Отделение психолого-педагогической помощи	Инструктор по адаптивной физической культуре Руководитель физического воспитания Логопед Музыкальный руководитель Старший воспитатель Социальный педагог Педагог –психолог Педагог организатор Педагог дополнительного образования Психолог Воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Тяжесть трудового процесса Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п. 25 п. 4.2.5 п. 5.1 п. 25 п. 4.2.5 п. 25 п. 4.2.5	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год 1 раз в 2 года

			Тяжесть трудового процесса Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие)	п. 5.1 п. 2.4.3	1 раз в год 1 раз в год
15.	Аптека	Заведующий аптекой Фармацевт	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Работы, связанные с подъемом, перемещением, удерживанием груза вручную Работы в медицинских организациях	п. 25 п. 4.2.5 п. 5.1 п. 27	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год 1 раз в год
16.	Физио -терапевтическое отделение	Врач - физиотерапевт	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п. 25 п. 2.4.3 п. 27	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год
		Медицинская сестра по	Работы в организациях,	п. 25	1 раз в год

		физиотерапии Медицинская сестра по массажу Санитарка	деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Тяжесть трудового процесса Работы в медицинских организациях	п. 2.4.3 п. 5.1 п. 27	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год
17.	Социально-медицинское отделение	Врач – психиатр Врач-эпидемиолог Медицинский психолог	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Работы в медицинских организациях Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные	п. 25 п. 2.4.3 п. 4.2.5 п. 27 п. 25 п. 2.4.3	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год

		Медицинская сестра процедурной (прививочного кабинета) Врач по лечебной физкультуре Инструктор по лечебной физкультуре
--	--	--

микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие)		
Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п. 4.2.5	1 раз в 2 года
Работы в медицинских организациях	п. 27	1 раз в год
Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25	1 раз в год
Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 2 группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1 го типа (ВИЧ-1 – СПИД).	п. 2.4.2	1 раз в год
Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие)	п. 2.4.3	1 раз в год
Работы в медицинских организациях	п. 27	1 раз в год
Работы в организациях, деятельность которых связана с	п. 25	1 раз в год
	п. 2.4.3	1 раз в год

		Медицинская сестра по предрейсовым и послересовым осмотрам Медицинская сестра диетическая Медицинский дезинфектор
--	--	--

воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Тяжесть трудового процесса Работы в медицинских организациях	п. 5. 1 п. 27	1 раз в год 1 раз в год
Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25	1 раз в год
Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п.25	1 раз в год
Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц).	п. 4.2.5	1 раз в 2 года
Работы в медицинских организациях	п. 27	1 раз в год
Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25	1 раз в год
Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний	п. 2.4.3	1 раз в год

			(гельминты, членистоногие) Тяжесть трудового процесса Работы в медицинских организациях	п. 5.1 п. 27	1 раз в год 1 раз в год
18.	Отделение милосердия № 1,2,3,4,5,6,7,8,9.	Заведующий отделения- врач педиатр. Врач-педиатр. Старшая медицинская сестра	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях	п. 25 п. 4.2.5 п. 2.4.3 п. 27	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год 1 раз в год
		Медицинская сестра палатная	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 2 группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1 го типа (ВИЧ-1 – СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные	п. 25 п.2.4.2 п. 2.4.3	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год

		Младшая медицинская сестра по уходу за больными. Санитарка Сестра-хозяйка Ассистент по оказанию технической помощи. Младший воспитатель. Помощник воспитателя. Няня. Буфетчик	микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях Тяжесть трудового процесса Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами . (Получение и выдача пищи). Тяжесть трудового процесса	п. 27 п. 25 п. 2.4.3 п. 27 п. 5.1 п. 25 п. 23 п. 5.1	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год
19.	Приемно-карантинное отделение	Старшая медицинская сестра	Работы в организациях, деятельность которых связана с	п. 25	1 раз в год

		Медицинская сестра палатная Младшая медицинская
--	--	---

воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 2 группы патогенности, в т.ч. вирусы гепатитов В и С, вирус иммунодефицита 1 го типа (ВИЧ-1 – СПИД). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях Работы в организациях,	п. 4.2.5	1 раз в 2 года
	п. 2.4.3	1 раз в год
	п. 27	1 раз в год
	п. 25	1 раз в год
	п. 2.4.2	1 раз в год
	п. 2.4.3	1 раз в год
	п. 27	1 раз в год
	п. 25	1 раз в год

		сестра по уходу за больными. Санитарка Санитарка (для сопровождения)	деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Тяжесть трудового процесса Работы в медицинских организациях	п. 2.4.3 п. 5.1 п. 27	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год
20.	Отделение реабилитации	Заведующий отделением врач –физиотерапевт Врач – невролог Врач – диетолог Врач – реабилитолог Старшая медицинская сестра Медицинская сестра по физиотерапии Медицинская сестра по массажу	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц -400 кГц). Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Работы в медицинских организациях Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Возбудители инфекционных	п. 25 п. 4. 2.5 п. 2.4.3 п. 27 п. 25 п. 2.4.3	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год

		Инструктор по лечебной физкультуре Ассистент по оказанию технической помощи
--	--	---

Начальник ОК

Согласовано:

Специалист по ОТ

заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Тяжесть трудового процесса Работы в медицинских организациях	п. 5.1 п. 27	1 раз в год 1 раз в год
Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25	1 раз в год
Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы 3 и 4 групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие) Тяжесть трудового процесса Работы в медицинских организациях	п. 2.4.3	1 раз в год
Тяжесть трудового процесса Работы в медицинских организациях	п. 5.1 п. 27	1 раз в год 1 раз в год



Ситдыкова Е.Д



Титов М.А.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Е.В.А. Самойлова
«10» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор СПб ГБУ СО «ДДИ №4»

А.А. Алексеенко
«10» декабря 2024 г.

КОНТИНГЕНТ

должностей (профессий) работников для прохождения психиатрического
обследования по видам деятельности.

№№ п.п.	Виды деятельности	Должность (профессия)
1.	Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. п. 1 приказа №342н от 20 мая 2022 года.	1. Директор 2. Механик 3. Водитель автомобиля. 4. Тракторист
2.	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность. п.8 приказа № 342н от 20 мая 2022 года.	1. Заместитель директора по УВР 2. Инструктор по адаптивной физической культуре 3. Логопед 4. Музыкальный руководитель 5. Старший воспитатель 6. Социальный педагог 7. Педагог психолог 8. Педагог организатор 9. Руководитель физического воспитания 10. Педагог дополнительного образования 11. Воспитатель 12. Методист
3.	Деятельность по присмотру и уходу за детьми. п.9 приказа № 342н от 20 мая 2022 года.	1. Заместитель директора по МЧ. 2. Врач физиотерапевт. 3. Медицинская сестра по физиотерапии. 4. Медицинская сестра по массажу. 5. Врач психиатр. 6. Врач эпидемиолог. 7. Врач физической и реабилитационной

		медицины 8. Медицинский психолог. 9. Инструктор по лечебной физкультуре. 10. Заведующий отделения, врач-педиатр. 11. Врач-педиатр. 12. Старшая медицинская сестра. 13. Медицинская сестра палатная. 14. Младшая медицинская сестра по уходу за больными. 15. Санитарка. 16. Ассистент по оказанию технической помощи. 17. Помощник воспитателя. 18. Медицинская сестра процедурной (прививочного кабинета).
4.	Деятельность в сфере электроэнергетики, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режима работы электроустановок. п. 11 приказа № 342н от 20 мая 2022 года.	1. Заместитель директора по технической части - ответственный за электрохозяйство организации. 2. Инженер - заместитель ответственного за электрохозяйство организации. 3. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
5.	Деятельность в сфере теплоснабжения, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режима работы объектов теплоснабжения. п. 12 приказа № 342н от 20 мая 2022 года.	1. Заместитель директора по технической части-ответственный за теплохозяйство организации. 2. Инженер – заместитель ответственного за теплохозяйство организации.
6.	Деятельность, непосредственно связанная с контактами с возбудителями инфекционных заболеваний – патогенными микроорганизмами 1 и 2 группы патогенности, возбудителями особо опасных инфекций, а также с биологическими токсинами (микробного, растительного и животного происхождения) или с доступом к указанным субстанциям. п. 17 приказа № 342н от 20 мая	1. Заместитель директора по МЧ. 2. Врач-физиотерапевт. 3. Медицинская сестра по физиотерапии. 4. Медицинская сестра по массажу. 5. Врач-психиатр. 6. Врач-эпидемиолог. 7. Врач физической и реабилитационной медицины 8. Медицинский психолог. 9. Инструктор по лечебной физкультуре. 10. Заведующий отделения, врач-педиатр. 11. Врач-педиатр. 12. Старшая медицинская сестра.

	2022 года.	13. Медицинская сестра палатная. 14. Младшая медицинская сестра по уходу за больными. 15. Санитарка. 17. Ассистент по оказанию технической помощи. 16. Помощник воспитателя. 17. Инструктор по адаптивной физической культуре 18. Логопед 19. Музыкальный руководитель 20. Старший воспитатель 21. Социальный педагог 22. Педагог- психолог 23. Педагог- организатор 24. Руководитель физического воспитания 25. Педагог дополнительного воспитания 26. Воспитатель 27. Медицинская сестра процедурной (прививочного кабинета).
--	------------	---