# РЕГИОНАЛЬНОЕ (отраслевое) СОГЛАШЕНИЕ

**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,**

**на 2017-2019 годы**

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"27" февраля 2017 г.
рег. № 319/17-с

**Санкт-Петербург**

# 1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение заключено на региональном уровне в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга в целях определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по урегулированию трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также реализации трудовых прав и законных интересов работников Санкт-Петербургских государственных (бюджетных, автономных, казенных) учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

**Работники** Санкт-Петербургских государственных учреждений (бюджетных, казенных, автономных), находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга – в лице Комитета Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту – Комитет Профсоюза) в соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

**Работодатели** – Санкт-Петербургские государственные учреждения (бюджетные, казенные, автономные), находящиеся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга - в лице Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.09.2008 № 1182 «О Комитете по социальной политике Санкт-Петербурга» (далее – постановление Правительства Санкт-Петербурга).

1.3. В настоящем Соглашении используются следующие термины и определения:

Работодатели – Санкт-Петербургские государственные учреждения (бюджетные, казенные, автономные), находящиеся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга согласно постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

Работник – физические лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основе заключенного трудового договора на неопределенный (определенный) срок.

Учреждения – Санкт-Петербургские государственные учреждения (бюджетные, казенные, автономные), предоставляющие социальные и образовательные услуги населению, находящиеся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга согласно постановлению Правительства

Санкт-Петербурга.

Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга – исполнительный орган государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находятся Учреждения.

1.4. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2017 года и действует по 31 декабря 2019 года включительно.

1.5. Положения, установленные настоящим Соглашением, обязательны для выполнения сторонами, указанными в пункте 1.2. настоящего Соглашения.

1.6. Настоящее Соглашение основано на принципах социального партнерства, установленных ст.24 Трудового кодекса РФ.

1.7. Стороны признают необходимость развития эффективного и ответственного социального партнерства на региональном и локальном уровнях. Работодатели признают первичные организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (далее – Профсоюз) полномочным представителем работников во всех формах социального партнерства, установленных трудовым законодательством.

1.8. Настоящее Соглашение является основой для заключения коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот в рамках трудового законодательства и установленного финансового обеспечения.

1.8.1. Работодатели, получившие письменные предложения от первичных профсоюзных организаций Учреждений о начале коллективных переговоров, обязаны в соответствии с трудовым законодательством в семидневный срок вступить в переговоры, провести их и на согласованных условиях заключить коллективные договоры.

1.8.2.При включении в коллективные договоры Учреждений положений, реализация которых предусматривает дополнительное бюджетное финансирование за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, указанные положения согласовываются с Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга.

1.8.3. Заключаемые в Учреждениях коллективные договоры не могут содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8.4. В соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – иные соглашения).

При этом иные соглашения, содержащие разделы об отдельных социальных льготах и гарантиях, распространяются на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный

орган первичной профсоюзной организации Учреждения на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1.Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров и обеспечения контроля за выполнением настоящего Соглашения.

1.9.2. Оказывать содействие Учреждениям при заключении коллективных договоров.

1.9.3. При решении возникающих социально-экономических проблем, совместно разрабатывать и направлять в соответствующие органы государственного управления предложения по вопросам защиты прав и интересов работников Учреждений.

1.9.4. Взаимодействовать при разработке на региональном уровне соответствующих нормативных актов, устанавливающих порядок и условия регулирования социально-трудовых отношений, а также рекомендаций по применению нормативных правовых актов в сфере труда.

1.9.5. Принимать меры по предотвращению конфликтных ситуаций в коллективах, совместно рассматривать возникшие коллективные трудовые споры.

1.9.6. В целях повышения квалификации и профессионального роста работников содействовать проведению в Учреждениях смотров-конкурсов профессионального мастерства.

1.9.7. Проводить совместную работу в части разъяснений вопросов, возникающих при реализации установленных условий оплаты труда, оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта», организации и проведения семинаров, связанных с применением законодательства об охране труда с руководителями Учреждений и руководителями (специалистами) служб охраны труда, профсоюзным активом и других мероприятий.

1.10. Законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты Санкт-Петербурга, регулирующие трудовые отношения, принятые в период действия настоящего Соглашения, и изменяющие положение работников, доводятся до их сведения в порядке, предусмотренном коллективным договором Учреждения.

Стороны обязуются выполнять обязательства Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга, заключенного на 2017-2019 годы в части, относящейся к их компетенции.

1.11. Проекты нормативных правовых актов Правительства Санкт-Петербурга, подготовленные Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга, касающиеся регулирования социально-трудовых отношений (далее – Проекты) в Учреждениях, разрабатываются с учетом мнения Комитета Профсоюза.

Учет мнения Комитета Профсоюза осуществляется в следующем порядке:

Комитет Профсоюза в течение пяти рабочих дней рассматривает указанные документы, и представляет в Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга мотивированное заключение к ним в письменной форме.

В случае если стороны не пришли к согласию по отдельным пунктам Проекта, либо в целом по его содержанию, в течение трех рабочих дней организуются взаимные консультации с целью выработки единого решения, которое оформляется протоколом.

О разработке для Учреждений методических рекомендаций (разъяснений) по вопросам применения действующего трудового законодательства Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга информирует Комитет Профсоюза в письменном виде.

1.12. При реализации норм настоящего Соглашения Комитет Профсоюза представляет интересы работников – членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.13. Работодатели обязуются по требованию выборных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений приостанавливать исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Соглашения и действующего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

В случае выявления нарушений выборный орган первичной профсоюзной организации направляет соответствующее требование об их устранении в адрес руководителя Учреждения. В течении 3-х рабочих дней стороны проводят консультации в целях урегулирования имеющихся разногласий. В случае не достижения договоренностей применяются механизмы, предусмотренные законодательством для разрешения коллективных трудовых споров.

1.14.Стороны обязуются за три месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры о заключении Соглашения на новый период и подписать его до 31.12.2019 года.

1.15. Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга в недельный срок со дня подписания Соглашения направляет его в Учреждение для ознакомления с принятыми обязательствами и обеспечения их выполнения представителям Работодателей и работников.

1.16. Для ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению настоящего Соглашения, осуществлению контроля за его выполнением, стороны сформировали двухстороннюю комиссию, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению.

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

Сроки направления специалистов устанавливаются по согласованию сторон.

## 2.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

2.1.1. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный (определенный) срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

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

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

2.1.3. При введении в установленном порядке «эффективного контракта» с работниками заключается дополнительное соглашение, содержащее в том числе: конкретизацию трудовых функций (должностных обязанностей работника по соответствующим должностям (профессиям); показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

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

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

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

2.3. Ликвидация Учреждения, его подразделения, иные мероприятия, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда работников, осуществляются Работодателем после предварительного уведомления в сроки, установленные законодательством, выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

При принятии решений, влекущих за собой сокращение численности и/или штата работников Учреждений, Работодатели проводят консультации с выборными органами первичных профсоюзных организаций Учреждений и учитывают их мнение в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.4. В период действия настоящего Соглашения Работодатели при участии первичных профсоюзных организаций проводят политику занятости, направленную на:

- улучшение условий труда и повышение эффективности производственной деятельности;
- повышение квалификационного уровня работников;
- использование механизмов регулирования занятости с учетом особенностей деятельности Учреждения;
- развитие и сохранение кадрового потенциала;
- содействие занятости высвобождаемых работников.

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

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

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

2.6. В целях закрепления молодых специалистов[1] Работодатели оказывают им поддержку в порядке и на условиях, определенных непосредственно в Учреждении, и закрепленных в коллективных договорах, включая:

а) организацию системы наставничества;

б) содействие участию молодых специалистов в научно-практических мероприятиях и творческих конкурсах, проводимых в Учреждениях.

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

---

1 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.

профсоюзной организации Учреждения.

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

2.8. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства Работодатели предоставляют в течение 2-х месячного предупредительного периода до 4 часов рабочего времени в месяц с сохранением среднего заработка.

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

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

2.10. Работникам гарантируются:

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

## 3.ОПЛАТА ТРУДА

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

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

3.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих учреждений осуществляется на основе Схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга согласно приложению 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679.

Оплата труда рабочих учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга

осуществляется в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга № 531-74 и приложением 4 к Постановлению № 1679.

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

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

3.6. В период срока действия Соглашения его стороны взаимодействуют в решении вопросов, связанных с реализацией Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Санкт-Петербурге на 2013-2018 годы», утвержденного распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 10.04.2013 года № 25-рп.

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

3.7.Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников устанавливаются в Положениях об оплате труда Учреждений, разработанных с учетом Постановления № 1679 и методических рекомендаций Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

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

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

3.8. Заработная плата, начисленная работникам, выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договорами не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

Работодатели несут ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном законодательством.

3.9.Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

3.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

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

3.12.При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работникам производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

При этом стоимость часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы, определяется исходя из среднемесячного фонда рабочего времени соответствующего календарного года.

Величина среднемесячного фонда рабочего времени на календарный год устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте Работодателя.

Размер доплаты фиксируется в коллективном договоре Учреждения и (или) локальном нормативном акте Работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

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

3.16. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.17. При установлении должностного оклада (ставки заработной платы) работнику Учреждения, занимающему должность воспитателя, Работодатели исходят из того, что норма часов педагогической работы воспитателя за ставку заработной платы составляет 25 часов в неделю.

3.18. Работодатели в письменной форме извещают работников о начисляемых составных частях заработной платы и произведенных удержаний из нее по форме расчетного листка, разработанного с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ и ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

4.2. В Учреждениях устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени равная 40 часам в неделю с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;
- ненормированный рабочий день – при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными (суббота, воскресенье);
- сменная работа с ведением суммированного учета рабочего времени, при котором выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком выходов на работу.

Любой используемый в Учреждении режим рабочего времени должен включать составные части, предусмотренные ст. 100 Трудового кодекса РФ.

4.3. Для работников, режим рабочего времен которых отличается от общих

правил, установленных в Учреждении, режим рабочего времени и времени отдыха включается в содержание трудового договора работника.

4.4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет не более 39 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников, занятых в Учреждениях, закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

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

4.5. Для педагогических работников Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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

4.6. Режим рабочего времени работников, указанных в части первой пункта 4.3. Соглашения, закрепляется в трудовых договорах, если этот режим для данных работников отличается от общих правил, действующих в Учреждении.

4.7. Отдельным категориям медицинских работников, предусмотренным Постановлением Правительства Российской Федерации «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» от 06.06.2013 № 482 (далее – Постановление № 482), предоставляется ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением № 482.

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

4.9. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников, за исключением указанных в п. 4.8., составляет 28 календарных дней.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.15. В выходные и праздничные дни в учреждениях может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. При этом локальным актом Учреждения устанавливаются:

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

выборного органа профсоюзной организации Учреждения.

4.16. Для отдельных категорий медицинских работников допускается введение суммированного учета рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, полугодие, год) не превышала нормального числа рабочих часов. При этом графики выходов на работу утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

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

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

## 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. В целях соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики деятельности Работодатели 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 Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.08.2016 № 438н.

5.2.Работодатели обязуются:

5.2.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их исполнением вводить в штатное расписание Учреждения, штатная численность которого превышает 50 человек, должность специалиста по охране труда.

5.2.2.Создавать в Учреждениях комиссии по охране труда (далее - Комиссии).

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

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

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

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

5.2.7. В срок до 31.12.2018 провести в Учреждениях специальную оценку условий труда (далее - СОУТ)[2].

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

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

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

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

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

5.2.13. Производить бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установленными по результатам СОУТ (аттестации рабочих мест), молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с установленными Минздравсоцразвития России нормами, условиями и Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется их употребление.

При этом вредные производственные факторы, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется их употребление, предусмотренные Перечнем, определяются по результатам СОУТ (аттестации рабочих мест).

Выдача молока и других равноценных пищевых продуктов осуществляется за счет средств Работодателей. Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи указанным категориям работников молока или других равноценных пищевых

---

[2] Специальная оценка условий труда – это комплекс последовательно выполняемых процедур по идентификации потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня воздействия идентификации потенциально вредных и опасных факторов на организм работника с учетом отклонения их фактических значений от утверждаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти нормативов, а также комплексного применения средств защиты.

продуктов, а также за соблюдение норм и условий их выдачи, установленных Минздравсоцразвития России, возлагается на Работодателя.

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

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

5.3. В случае нарушений со стороны Работодателя нормативных требований условий и охраны труда, в результате чего создается реальная угроза жизни и здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность в письменном виде непосредственного руководителя.

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

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

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

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

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

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

сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;

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.

5.8. Стороны установили, что профессиональная деятельность работников по предоставлению социально-бытовых, медицинских, социально-медицинских услуг лицам, имеющим заболевания вирусом иммунодефицита (ВИЧ-инфекцию), больным туберкулезом, а также лицам с психическими расстройствами, признается работой во вредных и опасных условиях труда независимо от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда).

5.9.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.

5.10. 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.

5.11. 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 Работодателей и работников.

5.12. Работодатели по письменному заявлению работников предоставляют им оплачиваемый отпуск в связи со следующими обстоятельствами:

- регистрация брака работника;
- рождение ребенка;
- смерть близких родственников (дети, в том числе усыновленные, родители, супруг (супруга), брат, сестра).

Продолжительность указанного отпуска и порядок его установления предусматривается коллективным договором и (или) Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

## 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

6.1.Работодатели вправе предоставлять работникам дополнительные меры социальной поддержки (далее - меры социальной поддержки).

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

Стороны рекомендуют в качестве мер социальной поддержки включать в коллективные договоры:

- возмещение вреда, причиненного здоровью работника на производстве;
- материальную помощь на оздоровление при уходе работника в очередной отпуск;
- направление в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования для получения уровня образования, соответствующего профилю работы;
- предоставление возможности работникам, совмещающим работу с обучением в профессиональных образовательных организациях высшего и среднего образования, получающим второе высшее образование, разделять очередные отпуска на части, если позволяют условия производства, приурочивая их ко времени подготовки и сдачи экзаменов, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;
- адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, ветеранам труда, неработающим пенсионерам, в том числе в виде материальной помощи, оплаты детских новогодних подарков;
- выделение средств на погребение умерших работников, а также бывших работников, ушедших на пенсию по старости или инвалидности;
- организацию доставки работников к месту работы и обратно;
- организацию спортивных и культурно-массовых мероприятий для работников и членов их семей.

6.2. В целях усиления социальной защиты женщин и лиц с семейными обязанностями в содержание коллективного договора Учреждения стороны рекомендуют предусматривать обязательства, устанавливающие дополнительные гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями, в том числе:

- о порядке направления женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком, по инициативе работодателя и с их согласия, на обучение с целью восстановления квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другое место работы;
- предоставление беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до трех лет, условий для работы в режиме гибкого рабочего времени по их письменному заявлению;
- предоставление женщинам одного рабочего дня с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра в женской консультации;
- и иные гарантии.

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

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

6.2.2. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором устанавливаются в удобное для них время дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанные гарантии также распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

6.2.3. Работникам (матери, отцу или другому лицу, осуществляющему уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трехлетнего возраста, могут выплачиваться дополнительные ежемесячные компенсационные выплаты, порядок и размер которых определяется в коллективном договоре.

6.2.4. Женщинам, занятым на работах с вредными условиями, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, по их желанию с момента установления беременности может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам.

Беременным женщинам, занятым на других работах, по их желанию за два месяца до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок предоставления, размер оплаты дополнительного отпуска и его продолжительность определяются коллективным договором.

6.2.5. Работнику (одному из родителей) в связи с рождением ребенка выплачивается материальная помощь. Порядок ее выплаты и размер определяются коллективным договором Учреждения.

## 7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. Стороны установили, что одним из направлений совместной деятельности являются мероприятия, направленные на закрепление в Учреждениях молодых работников, содействие их квалификации, профессиональному продвижению и социальной защищенности.

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

Работодатели разрабатывают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации планы мероприятий по закреплению молодых работников в учреждении (далее – План).

В План могут включаться следующие мероприятия:

- квотирование рабочих мест для выпускников профессиональных образовательных

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

7.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации могут организовывать стажировку преподавателей профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования на базе Учреждения.

7.3. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций вправе создавать молодежные советы, советы наставников, а также проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

## 8.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. Работодатели и выборные органы профсоюзных организаций строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и сотрудничества в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатели признают, что первичные профсоюзные организации является полномочными представителями работников по вопросам:

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

8.3. Работодатели оказывают содействие профсоюзным организациям в их деятельности, рассматривают заявления выборных органов профсоюзных организаций о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных договоров, и сообщают о результатах их рассмотрения.

В случае подтверждения факта нарушения, Работодатель применяет к виновным должностным лицам дисциплинарное взыскание.

8.4. Работодатели включают представителей первичной профсоюзной организации в формируемые ими комиссии.

8.5. Работодатели гарантируют предоставление выборным профсоюзным органам необходимой бесплатной информации по социально - трудовым вопросам.

8.6. Работодатели не препятствуют представителям Комитета Профсоюза посещать организации, на которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза.

8.7. На период действия Соглашения Работодатели предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций Учреждений в пользование на безвозмездной основе:

помещения для работы и проведения заседаний и профсоюзных собраний, место хранения профсоюзных документов;

место для размещения профсоюзной информации, стационарный телефон;

возможность пользования сетью Интернет, в случае наличия таковой в Учреждении;

оргтехнику по согласованному сторонами перечню.

Хозяйственное содержание, ремонт, техническое обслуживание оргтехники осуществляется Работодателями.

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

8.9.Работодатели на основании личных заявлений работников-членов Профсоюза обеспечивают бесплатно ежемесячное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов из их заработной платы через бухгалтерию Учреждения в порядке, определяемом уведомлением Комитета Профсоюза.

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

## 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИХ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ

9.1.Комитет Профсоюза, выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений всемерно содействуют:

предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);

укреплению трудовой дисциплины в Учреждениях;

исполнению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

эффективному и качественному выполнению работниками должностных обязанностей, трудовой функции.

9.2. Комитет Профсоюза, выборные органы первичных профсоюзных организаций в установленном действующим законодательством порядке осуществляют общественный контроль за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3.Комитет Профсоюза оказывает бесплатную консультационную юридическую помощь Работодателям (по их просьбе) по правовым вопросам.

9.4.Комитет Профсоюза и выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений проводят организационные мероприятия по обеспечению детей работников-членов Профсоюза путевками в детские оздоровительные лагеря на период летних школьных каникул и билетами (подарками) на праздник Новогодней елки.

9.5.Комитет Профсоюза оказывает методическую, организационную и правовую помощь членам Профсоюза и профсоюзным организациям Учреждений, организует обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1.Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, а также для организации контроля за выполнением сторонами принятых обязательств, создается двухсторонняя отраслевая комиссия, состав которой указан в приложении к настоящему Соглашению. Работа двухсторонней отраслевой комиссии осуществляется в порядке, определенном Положением и Регламентом, утверждаемыми представителями сторон Соглашения.

Итоги выполнения настоящего Соглашения подводятся на заседании двухсторонней отраслевой комиссии не реже одного раза в год. По просьбе заинтересованной стороны информация о выполнении Соглашения предоставляется другой стороной в письменном виде.

Учреждения по перечню, определенному двухсторонней отраслевой комиссией, отчитываются о ходе выполнения Соглашения на ее заседаниях.

10.2.Дополнения и изменения в настоящее Соглашение, в течение срока его действия, принимаются после обсуждения на заседании двухсторонней отраслевой комиссии. Протокол о принятом согласованном решении, подписанный полномочными представителями сторон, является неотъемлемой частью Соглашения.

10.3.В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

10.4.Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляют двухсторонняя отраслевая комиссия, выборные органы первичных профсоюзных организаций учреждений.

10.5. Настоящее Соглашение подписано в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

| | |
|---|---|
| **Комитет Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского профессионального союза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ** | **Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга** |
| **Исполняющий обязанности Председателя** | **Председатель** |
| **Е.С. Григорьева** | **А.Н. Ржаненков** |
| **“20” февраля 2017** | **“ ” 2017** |

Приложение

Состав
двухсторонней отраслевой комиссии по подготовке проекта, ведению коллективных переговоров, заключению и контролю за выполнением Межрегионального отраслевого Соглашения между Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга на 2017 – 2019 годы.

**Со стороны Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга:**

- Буйневич Дмитрий Викторович – заместитель председателя Комитета по социальной политике, сопредседатель комиссии;
- Войтова Любовь Александровна – начальник отдела бюджетного планирования Планово-экономического управления;
- Елецкая Любовь Викторовна – начальник отдела социальной защиты семьи и детей Управления социальной защиты материнства и детства, семейной и демократической политики;
- Елкина Наталья Владимировна – главный специалист отдела координации деятельности и контроля в сфере опеки и попечительства Управления по опеке и попечительству;
- Лабутина Мария Валентиновна – главный специалист отдела бюджетного планирования Планово-экономического управления;
- Лиленкова Елена Ивановна – начальник Отдела по вопросам государственной службы и кадров;
- Минькова Надежда Константиновна – начальник отдела организации деятельности стационарных учреждений Управления по координации деятельности подведомственных учреждений;
- Палецкий Александр Дмитриевич – главный специалист отдела правовой экспертизы Юридического управления;
- Разуваева Людмила Николаевна – бухгалтер II категории Санкт-Петербургского государственного казенного учреждения «Городской информационно-расчетный центр».

Основание: распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 25.10.2016 № 324-р (с изменениями, внесенными распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 02.02.2017 № 45-р).

**От Комитета Межрегиональной организации ПРГУ РФ:**

- Григорьева Елена Сергеевна – исполняющий обязанности председателя Межрегиональной организации ПРГУ РФ, сопредседатель комиссии;
- Николин Алексей Александрович – правовой инспектор труда ПРГУ РФ по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;
- Шайтор Александр Анатольевич – технический инспектор труда ПРГУ РФ по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;
- Чиркова Елена Владимировна – председатель первичной профсоюзной организации Психоневрологического интерната №10;
- Самойлова Елена Васильевна - председатель первичной профсоюзной организации Детского дома-интерната № 4;
- Земскова Галина Семеновна - председатель первичной профсоюзной организации Профессионального реабилитационного Центра.

Основание: постановление президиума Межрегиональной организации Профсоюза от 28.09. 2016г., протокол № 9.