

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение
социального обслуживания населения «Комплексный центр социального
обслуживания населения Петродворцового района Санкт-Петербурга»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2024-2026 годы

« 29 » декабря 2023 года

г. Санкт-Петербург

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - "Договор") является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Петродворцового района Санкт-Петербурга» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

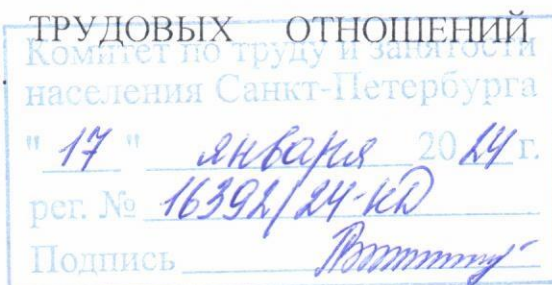
1. Сторонами Договора являются: Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания населения Петродворцового района Санкт-Петербурга», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Кузнецовой Марины Александровны, действующего на основании Устава и работники в лице своих представителей:

- Еремеевой Виктории Валериевны – заведующего организационно-методическим отделением,
- Кузьминой Светланы Владимировны – заведующего отделением ночного пребывания граждан без определенного места жительства,
- Родионовой Ольгой Вадимовной – заведующего отделением срочного социального обслуживания,

именуемые далее "Работники", действующие на основании решения общего собрания трудового коллектива, протокол № 1 от 22 ноября 2023 года.

2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

2. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.



2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (служебной, финансовой);

- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;

2.3. Все Работники при заключении трудового договора подлежат проведению предварительного медицинского осмотра за счет средств Работодателя.

2.4. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличия специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые

установлены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

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

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

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (вариант: подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты - mail@kcsnp.ru:

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

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. ФОРМА, СИСТЕМА И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

3.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.1.4. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника открытый в банке Санкт-Петербург 10 и 25 числа каждого месяца. При этом Работнику выдается расчетный листок с указанием:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. (Статья 136 ТК РФ)

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

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

3.1.7. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3.1.8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих производится на основе должностных окладов, установленных в зависимости от уровня образования, квалификации работников учреждения, стажа работы, условий их труда, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, а также масштаба и уровня управления, определенные трудовым договором и штатным расписанием.

3.1.9. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период - до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

3.1.11. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда повышение к должностным окладам работников производить путем

установления повышающего коэффициента специфики работы, в составе которого предусматривается коэффициент условий труда.

3.1.12. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы, а время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника и вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов выполнения услуг по социальному обслуживанию граждан в размере двух третей оклада.

3.1.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата от 20 до 50 процентов оклада, в соответствии с приказом директора Учреждения.

3.1.14. Доплата за совмещение профессий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) по совмещаемой профессии (должности). Объем дополнительной работы при совмещении профессии (должности) не может превышать 0,5 ставки.

3.1.15. Социальным работникам и медицинским сестрам отделений социального обслуживания на дому и специализированных отделений социально-медицинского обслуживания на дому доплата за расширение зоны обслуживания сверх установленной нормы производится в размере 50 % от должностного оклада, пропорционально количеству обслуживаемых граждан.

3.1.16. При исполнении служебных обязанностей по должности временно отсутствующего работника заместителю выплачивается разница между его фактическим должностным окладом и должностным окладом замещаемого работника. При этом временные заместители премируются по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого ими работника. На разницу в окладах премия начисляется в том же порядке, как на доплату за совмещение профессий (должностей).

3.1.17. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников и (или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга.

3.1.18. При заключении трудового договора с лицом, принимаемым на работу в трудовой договор включаются выплаты компенсационного характера с указанием размера указанных выплат, а также срока, на которые они устанавливаются.

Если выплаты компенсационного характера устанавливаются Работнику после заключения трудового договора, то с ним в установленном порядке заключается дополнительное соглашение (в письменной форме) к трудовому договору.

3.1.19. За каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производить доплату в размере 50% оклада за работу в нормальных условиях, исходя из среднемесячного фонда рабочего времени соответствующего календарного года.

3.1.20. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. При этом работникам, получающим должностной оклад, оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.1.21. Работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, размер доплаты рассчитывается с учетом повышенного должностного оклада.

3.1.22. Оплата сверхурочной работы осуществляется путем установления соответствующей доплаты. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

3.1.23. Молодым специалистам учреждения, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу:

- молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании - 2000 рублей;
- молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена - 1500 рублей.

3.1.24. 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;

3.1.25. Указанные выплаты устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу молодого специалиста и рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку заработной платы.

Установление выплат осуществляется комиссией по установлению ежемесячных выплат молодым специалистам (далее – комиссия), назначаемой приказом директора учреждения.

3.1.26. Перечень, максимальные размеры и порядок выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливается Порядком определения размеров выплат стимулирующего характера и показателей эффективности деятельности работников учреждения, в соответствии с распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 06.07.2023 №1600-р и Распоряжения Администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга от 22.08.2023 №3928-р.

2.1.27. За высокие достижения в работе (за год, квартал, месяц), в связи с праздничными и юбилейными датами, наставничество, превышение установленных норм нагрузки социального обслуживания граждан приказом директора учреждения могут быть предусмотрены единовременные и поощрительные выплаты

3.1.28. Премияльные выплаты Работникам не выплачивается частично или полностью в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, предусмотренных Трудовым договором или должностной инструкцией;
- нарушения правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности;
- наличия ошибок и искажений, допущенных в предоставляемой Учреждением отчетности;
- наличия обоснованных претензий, жалоб на качество предоставляемых услуг по социальному обслуживанию от граждан;
- нарушений трудовой дисциплины или наличия дисциплинарных взысканий;
- непринятие мер по обеспечению сохранности имущества Учреждения;
- нарушений Кодекса этики работника социального учреждения, грубого и неуважительного отношения к коллегам по работе, обслуживаемым гражданам.

3.1.29. Невыплата премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

3.1.30. Юбилярам (50, 55, 60, 65, 70 лет) производить единовременную выплату в размере 10000 (десяти тысяч) рублей.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда по мере внедрения в учреждении комплекса организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, повышение качества предоставляемых услуг и эффективности труда работников учреждения.

3.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.2.3. 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 утвержден в Положении о нормировании труда.

3.2.4. Работодатель обеспечивает:

- а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Профессиональным стандартам, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих,

Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

3.2.5 Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

3.3. Гарантии и компенсации.

3.3.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3.2. На Работника, осуществляющего исполнение своих обязанностей удаленным способом, распространяются все льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов оказываемых социальных услуг, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

4.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для

поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства учреждения).

4.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

4.6. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

4.7. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу с Работниками, работающими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение 3-х месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает:

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

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

5.1.3. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.4. Своевременное, но 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.

5.1.5. 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.

5.1.6. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.7. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.8. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.9. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

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

5.1.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

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

5.1.13. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.15. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.1.16. Обучение уполномоченных лиц по охране труда в рамках соответствующих программ в установленные законодательством сроки, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.17. 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.

5.1.18. Проведение конкурсов на звание "Лучший по профессии".

5.1.19. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.1.20. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 ТК РФ

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

6.1.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

6.1.2. Выплату материальной помощи:

- при рождении ребенка – в размере 25000 рублей
- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) – в размере 15000 рублей;

- в случаях смерти работника, его близких родственников (супруга, детей, родителей - в размере 20000 рублей;

- в случаях нахождения работника в трудной жизненной ситуации и трудном финансовом положении (болезнь, дорогостоящее лечение и др.), по результатам рассмотрения письменного заявления Работника антикоррупционной комиссией - в размере от 4000 до 20000 рублей.

6.1.3. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий в размере 5000 рублей.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Фонд Пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

6.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

6.3.1. Предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

6.3.2. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

6.4. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.5. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

6.5.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

6.5.2. Утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивает наставникам надбавку к окладу в размере 10% от их оклада.

6.6. Заявитель, желающий получить меры социальной поддержки, обращается с заявлением на имя непосредственного начальника или вышестоящего руководителя.

6.7. Члены семей работников - на имя начальников тех структурных подразделений, в трудовых отношениях с которыми состоят (состояли) работники, или вышестоящих руководителей.

6.7.1. К заявлению прилагаются:

- 1) ходатайство непосредственного руководителя;
- 2) документы и материалы в обоснование просьбы;
- 3) документы для оплаты (счета, квитанции) - при наличии.

6.7.2. Заявление рассматривается на заседании антикоррупционной комиссии, решение которой выносится на утверждение директором Учреждения. Принятое решение оформляется приказом.

7. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

7.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

7.4. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются, по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКШИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

8.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

8.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

8.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

8.7. Договор заключен сроком на 3(три) года и вступает в силу 01 января 2024 года.

Директор

Санкт-Петербургского государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания населения «Комплексный
центр социального обслуживания
населения Петродворцового района
Санкт-Петербурга»

М.А. Кузнецова



Представители
трудового коллектива

В.В. Еремеева
С.В. Кузьмина
О.В. Родионова