

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение социального
обслуживания населения
«Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга»

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 24 " сентября 2020 г.

рег. № 14384/20-КД

Подпись _____

Коллективный договор

на период с 15 сентября 2020 г.
по 14 сентября 2023 г.

Руководитель:

Директор

Крюкова Татьяна Александровна

« 25 » сентября 2020 г.



Заместитель начальника

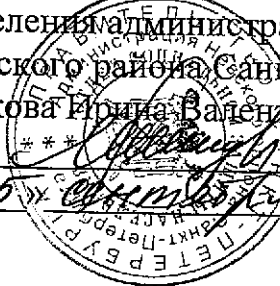
отдела социальной защиты

населения администрации

Невского района Санкт-Петербурга

Жукова Ирина Валентиновна

« 15 » сентября 2020 г.



Председатель совета

трудового коллектива:

Носовский Виталий Анатольевич

« 15 » сентября 2020 г.



Санкт-Петербург

2020 год

Содержание

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Предмет Договора	5
Раздел 3. Обеспечение занятости	5
Раздел 4. Условия высвобождения работников	7
Раздел 5. Рабочее время	9
Раздел 6. Время отдыха	11
Раздел 7. Дисциплина труда	15
Раздел 8. Оплата труда	16
Раздел 9. Условия работы. Охрана и безопасность труда	17
Раздел 10. Наставничество	19
Раздел 11. Повышение профессиональной компетентности работников	20
Раздел 12. Гарантии и компенсации работникам	22
Раздел 13. Заключительные положения	23
Раздел 14. Приложения к Договору	23

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга» (далее – СПб ГБУСОН «ЦСПСиД», Центр, учреждение).

1.2. Договор составлен в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга, а также с учетом требований действующего Регионального соглашения, заключенного между Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга и Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, и Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга.

1.3. В Договоре применяются следующие термины и определения:

1.3.1. Представители работников – Совет трудового коллектива (далее – СТК);

1.3.2. Представители работодателя – руководитель (директор) Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга»;

1.3.3. Работник учреждения – физическое лицо, работающее в Центре;

1.3.4. Центр – унитарная некоммерческая организация, созданная Санкт-Петербургом для предоставления социальных услуг населению Санкт-Петербурга и находящаяся в ведении администрации Невского района Санкт-Петербурга (далее – работодатель).

1.4. Сторонами настоящего Договора (далее – Стороны) являются:

Работодатель – Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора.

Работники - в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя совета трудового коллектива Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга».

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными партнерами и руководствуются основными принципами социального партнерства, предусмотренными статьей 24 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.5. Настоящий Договор заключается в целях:

1.5.1. Совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе учреждения;

1.5.2. Закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

1.5.3. Реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства;

1.5.4. Определения условий деятельности совета трудового коллектива.

1.6. Действие Договора распространяется на работодателя и всех работников независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.7. 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 обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.8. Во исполнение Договора в Центре могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения СТК. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.9. При смене формы собственности Центра действие Договора продолжается в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности Центра любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Центра, реорганизации Центра в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Центра.

1.11. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ, и утверждаются Приказом руководителя Центра при согласовании с СТК. Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

Раздел 2. Предмет Договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам, составляющим содержание настоящего Договора.

2.2. В настоящий Договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам обеспечения занятости работников, в том числе условий их высвобождения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, организации оплаты труда, социальных гарантий и компенсаций, участия работников в управлении учреждением, разрешения коллективных трудовых споров, а также по другим вопросам, определенным Сторонами.

2.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Центра, включая обособленные подразделения.

Раздел 3. Обеспечение занятости

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения между работником и работодателем оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой Стороны. При этом каждый из указанных экземпляров имеет одинаковую юридическую силу.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими у работодателя коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника, в том числе должностной инструкцией или инструкцией по производственной деятельности (для рабочих).

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу в Центр оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в Центре по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК РФ.

3.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

3.4. В целях определения трудовой функции работников и определения требований к уровню квалификации граждан, являющихся соискателями при приеме на работу (ст. 195.3) и с целью повышения компетентности работающих специалистов и служащих в Центре введены и применяются профессиональные стандарты для отдельных категорий работников.

Профессиональные стандарты применяются при формировании кадровой политики, организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, присвоении тарифных разрядов и установлении систем оплаты труда.

3.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия, предусмотренные трудовым договором. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, установленных статьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению его сторон в порядке, предусмотренном статьей 72 ТК РФ.

3.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника учреждения поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания для специалистов, служащих и рабочих, не может превышать трех месяцев; для руководителя Центра и его заместителей, руководителей структурными подразделениями (заведующих отделениями), главных специалистов – не более 6 месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.7. В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего Договора.

3.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.9. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Раздел 4. Условия высвобождения работников

4.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока действия трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

4.2. Перевод работника на другую работу, в случае существенных изменений условий трудового договора, допускается лишь с его согласия.

4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом СТК, но не позднее, чем за два 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 три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих

мероприятий.

4.5. При принятии решения о сокращении численности и (или) штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме предупреждает их персонально под подпись не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения работников – не позднее чем за три месяца.

Критерием массового увольнения для Учреждения является увольнение 20-ти и более работников в течение 30 дней (см. Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга).

Предупреждение о возможном расторжении трудовых отношений с работником осуществляется работодателем в форме уведомления, в котором должен содержаться перечень вакантных должностей (профессий), предлагаемых работодателем в порядке трудоустройства (далее – Уведомление).

При этом работодатель обязан предложить работнику другую работу (вакантную должность) в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при ее отсутствии работнику предлагаются вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую он может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.6. Стороны договорились, что применительно к Центру сокращение является массовым, если сокращается более 20 работников в течение 30 календарных дней.

4.7. При сокращении численности работников не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.8. 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, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

4.9. По инициативе работодателя не могут быть уволены:

- беременные женщины,
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет,
- одинокие матери, воспитывающие ребенка до 14 – лет или ребенка-инвалида до 18 лет,
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

Исключением являются увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5, 6, 7, 8, 10, 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ.

4.10. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации Центра, сокращении численности или штата работников предоставляются работодателем согласно ст.180 ТК РФ.

4.11. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – трудовое законодательство), сохранялось место работы

(должность).

4.12. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется указанный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится работодателем за счет бюджетных ассигнований.

Раздел 5. Рабочее время

5.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка Центра, утвержденными работодателем с учетом мнения СТК.

5.2. Часы работы Центра с 9.00 до 20.00 ежедневно. Отделения, оказывающие социальные услуги в стационарной форме обслуживания, при наличии временно проживающих получателей социальных услуг, работают круглосуточно.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе в соответствии с графиком.

Исключение составляют сотрудники отделения «Социальная гостиница для несовершеннолетних» при наличии временно проживающих получателей социальных услуг:

- специалисты по социальной работе и буфетчики, работающие в сменном графике.

При отсутствии временно проживающих получателей социальных услуг все работники отделения «Социальная гостиница для несовершеннолетних» работают в режиме пятидневной рабочей недели в соответствии с графиком.

5.4. Еженедельное фактическое отработанное время может составлять менее 40 часов.

5.5. В этих случаях должна быть соблюдена норма рабочего времени за учетный период.

5.6. Когда по условиям работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц,

квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ).

5.7. При суммированном учете рабочего времени работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период признается сверхурочной работой.

Работодатель обязан вести учет сверхурочных работ.

5.8. Осуществление работниками своей трудовой функции ежедневно происходит в соответствии с графиками работы, составленными руководителями структурных подразделений и утвержденными директором Центра не позднее, чем за 30 дней до введения их в действие.

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

5.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников-инвалидов 1,2 группы - не более 35 часов в неделю, и 3 группы - в случае, если в индивидуальной программе реабилитации работника-инвалида (далее – ИПРА), выданной учреждением медико-социальной экспертизы, содержится заключение о продолжительности его ежедневной работы;

- 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, - не более 36 часов в неделю.

5.11. Работодатель имеет право в порядке, предусмотренном нормативными актами Санкт-Петербурга, привлекать работников к работе за пределами рабочего времени, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (Постановление Правительства СПб от 22.06.2009 г. № 674).

Раздел 6. Время отдыха

6.1. Работодатель устанавливает перерывы в течение рабочего дня в порядке, определенном Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися отдельным локальным нормативным документом, утвержденным Приказом по Центру при согласовании с СТК:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.2. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, каждые 2 часа при температуре воздуха от -5,5 градусов предоставляются специальные перерывы на 20 минут для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время (Р 2.2.2006-05 Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда от 01.11.2005г.).

Работодатель обеспечивает помещения для обогрева и отдыха работников (дворник, подсобный рабочий).

6.3. Продолжительность ежедневного отдыха не может быть менее двойной нормы рабочего времени (включая продолжительность перерыва для приема пищи и отдыха).

При этом под ежедневным отдыхом понимается перерыв в работе, включающий в себя период времени от окончания рабочего дня и до начала нового рабочего дня.

6.4. Выходные дни предоставляются всем работникам (статья 111 ТК РФ).

6.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. При этом продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня до момента начала работы (смены) в первый после выходного день.

6.6. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

Перенос выходных дней на другие дни в очередном календарном году допускается в порядке, предусмотренном статьей 112 ТК РФ.

6.7. Работникам предусматриваются следующие виды отпусков:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск (далее - ежегодный основной отпуск);
- ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск (далее - ежегодный основной удлиненный отпуск);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (далее - ежегодный дополнительный отпуск);
- отпуск без сохранения заработной платы;
- дополнительный учебный отпуск (далее - учебный отпуск).

6.8. Минимальная продолжительность ежегодного основного отпуска не может быть менее 28 календарных дней.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска.

6.9. Ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами следующим категориям работников:

- инвалидам - 30 календарных дней (ст.23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»);

- лицам моложе 18 лет – продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК).

6.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Центре. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

6.11. Наряду с основным отпуском работникам устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК).

Стороны договорились, что в соответствии со ст. 119 ТК РФ работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

6.12. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет от 3 до 14 календарных дней в зависимости от интенсивности, продолжительности привлечения работника к деятельности учреждения за рамками его рабочего времени.

6.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется при одновременном выполнении трех следующих условий:

- работник состоит в трудовых отношениях с Центром;
- работник выполняет работу в условиях ненормированного рабочего дня, то есть особого режима работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени;
- работник замещает должность, включенную в перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем (далее - перечень должностей).

6.14. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным документом Центра, принимаемым с учетом мнения СТК, и является приложением к настоящему Договору (Приложение № 1).

6.15. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования, а также обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет учебные отпуска с сохранением среднего заработка. Предоставление учебного отпуска с сохранением среднего заработка возможно только при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК).

6.16. Работникам, работающим по совместительству, ежегодный основной и дополнительный отпуск предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству работник не отработал шесть месяцев, то отпуск ему предоставляется авансом.

6.17. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков (далее – График), утверждаемым директором Центра с учетом мнения СТК, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

В График включаются все работники, заключившие с работодателем трудовой договор на момент составления Графика.

При составлении Графика учитываются положения действующего законодательства и пожелания работников.

График носит обязательный характер как для работодателя, так и для работников.

Работник не вправе отказаться от использования ежегодного отпуска в установленный для него Графиком срок без согласия с работодателем.

По желанию работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

6.18. При составлении графика отпусков заявления на очередной оплачиваемый отпуск работников, дети которых идут в первый класс, рассматриваются в первоочередном порядке, если запланированы на 3 квартал.

6.19. Одиноким родители, имеющие детей в возрасте до 14 лет, имеют приоритетное право на предоставление отпуска в летнее время года.

6.20. 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, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляются ежегодные

дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК).

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к другим видам отпусков или использован отдельно либо по частям.

6.21. Супругам, родителям и детям по их желанию и в соответствии с письменным заявлением предоставляется любой из видов отпусков либо один из видов отпусков одновременно.

Если одно из перечисленных лиц имеет право на любой из видов отпусков большей продолжительности, то другому предоставляется право на соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.22. Согласно статье 262 ТК РФ работнику, ухаживающему за ребенком-инвалидом до 18 лет, по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Дополнительные выходные дни могут быть использованы как одним из родителей, так и разделены между супругами по их усмотрению.

6.23. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск в календарных днях без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ, а также в следующих случаях:

- для сопровождения родителями детей первого года обучения в школу – 7 дней;
- в связи с бракосочетанием – 3 дня;
- в связи с рождением ребенка – 3 дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы детей работника – 3 дня;
- 1 день одному из родителей в день «последнего звонка».

6.24. Оплата отпускных дней производится из фонда заработной платы не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Работодатель не вправе отозвать из ежегодного отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

6.25. Вновь принятых в календарном году работников включают в дополнительный график отпусков. При этом ежегодный отпуск должен быть предоставлен указанным работникам до окончания первого рабочего года.

6.26. Перерыв для отдыха и питания в Центре устанавливается при графике работы:

- с 9:00 до 18:00 – 48 минут с 13:00 до 13:48

- с 10:00 до 19:00 – 48 минут с 14:00 до 14:48

- с 11:00 до 20:00 – 48 минут с 15:00 до 15:48

- при круглосуточном графике работы - по согласованию с заведующим отделением общей продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов.

6.27. В структурных подразделениях, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, отдых и прием пищи обеспечивается в рабочее время. Перечень таких работ и структурных подразделений, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

6.28. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения совета трудового коллектива (ст. 105 ТК РФ).

Раздел 7. Дисциплина труда

7.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными нормативными документами РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Центра, локальными нормативными актами Центра, трудовым договором.

7.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, премирует, награждает почетной грамотой), ходатайствует о представлении к награждениям на районном, региональном и федеральном уровне за долголетний, добросовестный труд, достижение высоких показателей в труде.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, а также за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником, по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.4. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81

настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.5. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных действующим законодательством РФ, настоящим коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

7.6. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Раздел 8. Оплата труда

8.1. В Центре устанавливается следующая система оплаты труда: повременно-премиальная по таблице (по часам).

8.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и Положением об оплате труда.

8.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих осуществляется в соответствии со схемой расчета должностных окладов, рабочих – на основе тарифной сетки, установленных действующим законодательством.

8.4. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) работников, устанавливаются работодателем в пределах средств, направляемых на оплату труда.

8.5. Размер должностного оклада работников определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

8.6. Выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера, материальной помощи осуществляются согласно «Положению о порядке установления компенсационных выплат, материальном стимулировании и оказании материальной помощи работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга», которое является отдельным локальным нормативным актом Центра.

8.7. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов согласно ст. 154 ТК РФ) составляет 50 % часовой тарифной ставки от оклада, за каждый час работы в ночное время.

8.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в двойном размере за фактически отработанные часы, в порядке и на условиях, предусмотренных

ТК РФ (ст.153 ТК РФ).

8.9. Единовременная премия выплачивается:

- к юбилейным датам (50,55,60 лет и далее каждые 5 лет);
- к профессиональному празднику – Дню социального работника;
- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий директора Центра, внедрение новых форм и методов, позитивно отразившихся на результатах работы учреждения, организации и проведению социально-значимых и культурно-массовых мероприятий.

Единовременная премия устанавливается приказом директора Центра на основании служебной записки непосредственного руководителя или заместителя директора.

8.10. Выплата единовременной премии юбилярам, учитывая стаж работы в учреждении, составляет:

- до 3-х лет – до 50 % от должностного оклада;
- свыше 3-х лет - до 100 % от должностного оклада.

8.11. Размер единовременной премии устанавливается в процентах от должностного оклада руководителя, специалиста и служащего, тарифной ставки (оклада) рабочего и не может превышать 100%.

8.12. Выплата заработной платы работнику производится два раза в месяц:

- 26 числа текущего месяца – за первую половину месяца;
- 11 числа следующего за отработанным месяцем – за вторую половину месяца.

В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.13. Заработная плата выплачивается путем зачисления денежных средств на зарплатный счет работника.

8.14. Работодатель не реже одного раза в месяц в письменной форме извещает работников о начисляемых составных частях заработной платы и произведенных удержаний из нее по форме расчетного листка.

8.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее чем в день увольнения работника.

Раздел 9. Условия работы. Охрана и безопасность труда

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Центре возлагаются на работодателя.

9.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание СИЗ осуществляется за счет средств, выделенных на эти цели;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Центре;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения СМК инструкций по охране труда для работников.

9.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Центре, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

9.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.6. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель образует комиссию по его расследованию с привлечением представителей СТК, выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма. Акт о несчастном случае в 3-дневный срок после окончания расследования выдается работодателем потерпевшему.

9.7. Стороны договорились, что в целях оздоровления в свободное от работы время в течение года работники могут посещать спортивные залы и спортивные площадки Центра.

Раздел 10. Наставничество

10.1. Общие положения.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики учреждения, важным средством воспитания и обучения работников.

Работа по наставничеству в учреждении производится на основании приказа директора и разработанного положения о наставничестве.

Целью наставничества является оказание поддержки и практической помощи работникам, принятым в учреждение или переведенными на другую должность, в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям работы и требованиям Учреждения.

10.2. Наставничество устанавливается:

- над лицами, впервые принятыми на работу в учреждение с испытанием или без испытания, не имеющими навыков и умений выполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией по занимаемой должности;

- над работниками, переведенными на другую должность, если выполнение ими новых функциональных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

Наставничество устанавливается продолжительностью от трех до шести месяцев в зависимости от уровня профессиональной подготовки наставляемого, его индивидуальных способностей к накоплению и обновлению профессионального опыта.

10.3. К работе в качестве наставников привлекаются работники учреждения, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки, имеющие стабильные показатели в работе, обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении, способностями к воспитательной работе, пользующиеся авторитетом в коллективе и предпочтительно проработавшие в занимаемой должности не менее двух лет.

Планирование работы наставника по подготовке наставляемого к самостоятельной трудовой деятельности осуществляется на весь период организации наставничества для каждого работника.

10.4. Назначение наставника производится приказом директора Учреждения не позднее трех рабочих дней с момента назначения работника на должность.

10.5. Результаты работы наставника учитываются при установлении ему стимулирующих выплат, а также при решении вопроса о его переводе на вышестоящую должность.

Раздел 11. Повышение профессиональной компетентности работников

11.1. Общие положения.

Развитие и совершенствование профессиональной компетентности является естественной потребностью работников и способствует активизации их профессиональной деятельности и повышения эффективности труда.

Работу учреждения по дополнительному профессиональному образованию по профилю деятельности через повышение квалификации работников регламентирует Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации работников Центра.

11.2. Положение устанавливает порядок направления работников на повышение квалификации, профессиональную переподготовку и последующую отчетность.

11.3. Задачи повышения квалификации работников:

- максимальное удовлетворение запросов работников на курсовую переподготовку;
- организация профессионального образования кадров через систему повышения квалификации;
- развитие и совершенствование информационно-технической базы для обеспечения непрерывного профессионального образования кадров;
- организация мониторинга профессионального роста специалистов Центра.

11.4. Система повышения квалификации Центра реализует следующие направления: повышение квалификации, профессиональная переподготовка.

Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

- краткосрочные курсы (не менее 16 часов);
- длительные курсы (свыше 100 часов);
- целевые курсы для обучения персонала основным вопросам социального обслуживания граждан. Организуются на базе Центра силами его специалистов или привлеченных преподавателей высших учебных заведений и научных учреждений.
- самообразование.

Целью профессиональной переподготовки специалистов является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, необходимым для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

11.5. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников Центра может проводиться с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы, по индивидуальным образовательным программам, дистанционно.

11.6. Основанием для издания приказа о направлении на курсы повышения квалификации являются:

- план повышения квалификации работников;
- вызов на учебную сессию обучающей организацией;
- заявление работника.

11.7. Система повышения квалификации работников Центра организуется в следующих формах:

- коллективные (методические объединения, семинары-практикумы, участие в профессиональных конкурсах, работа в творческих группах);
- индивидуальные (наставничество, методическая консультация, самообразование и др.).

11.8. Стороны договорились, что для соответствия критериям аттестации на присвоение или подтверждение категории и для повышения своей профессиональной компетенции работники имеют право в рабочее время на обучение на курсах повышения квалификации по профилю общим количеством до 150 часов каждые 3 года.

Раздел 12. Гарантии и компенсации работникам

12.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

12.2. В целях оказания социальной поддержки работникам работодатель:

- оказывает материальную помощь работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации;
- предоставляет возможность посещать спортивный зал и спортивную площадку в целях оздоровления и проведения в свободное от работы время культурно-массовых мероприятий.

12.3. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть

присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

12.4. Стороны договорились, что заместители директора по социальной работе, заведующие отделениями, специалисты по социальной работе, специалисты по работе с семьей, психологи, юрисконсульты, культорганизаторы и иные работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности учреждения в соответствии с графиком, утвержденным работодателем.

Раздел 13. Заключительные положения

13.1. Настоящий договор вступает в силу с 15 сентября 2020 года и действует в течение 3 лет по 14 сентября 2023 года.

13.2. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

13.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения настоящего договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.4. Представитель работодателя обязан в течение 7 дней довести содержание договора до работников Центра. Текст Договора размещается на стенде для информации и на официальном сайте Центра. СТК обязуется разъяснять работникам положения настоящего договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем договоре.

13.5. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется работодателем и работниками. По требованию СТК работодатель в письменной форме предоставляет информацию о выполнении условий настоящего договора.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении настоящего договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

13.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Раздел 14. Приложения к Договору

14.1. Приложениями к настоящему Договору (далее – Приложения) являются:

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 1);

14.2. Приложения выступают в качестве неотъемлемой части настоящего Договора и имеют равную с ним юридическую силу.

14.3. Внесение изменений в приложения несет за собой изменение настоящего Договора, в порядке, установленном для его принятия.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

В учреждении ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 22.06.2009 г. № 674).

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет **от 3 до 14 календарных дней** (далее – дней) в зависимости от интенсивности, продолжительности привлечения работника к деятельности учреждения за рамками его рабочего времени.

Стороны договорились, что ежегодный дополнительный отпуск предоставляется следующим сотрудникам, работающих в рамках ненормированного рабочего дня:

1. Директор – 14 дней;
2. Заместители директора по социальной работе – 14 дней;
3. Заместитель директора по общим вопросам – 14 дней;
4. Главный экономист – 5 дней;
5. Главный специалист по кадрам – 5 дней;
6. Главный специалист по защите информации – 5 дней;
7. Заведующий хозяйством – 3 дня;
8. Инженер – 3 дня;
9. Заведующий отделением помощи женщинам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, №1 – 3 дня;
10. Заведующий отделением «Социальная гостиница для несовершеннолетних» – 3 дня;
11. Культурные организаторы всех отделений - 3 дня.

Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания населения
«Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга»

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

к. н. 14384/20-КД
от 14.09.2021

" 14 " мая 2021 г.

Дополнительное соглашение № 1

к Коллективному договору от "15" сентября 2020 г.

рег. № 4956/21-ИД на период с 15 сентября 2020 года по 14 сентября 2023 года

Подпись _____

г. Санкт-Петербург

«30» апреля 2021 г.

Работодатель - Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга» (далее – СПб ГБУСОН «ЦСПСиД»), в лице директора СПб ГБУСОН «ЦСПСиД» Крюковой Татьяны Александровны, действующего на основании Устава СПб ГБУСОН «ЦСПСиД», с одной стороны и работники СПб ГБУСОН «ЦСПСиД», в лице уполномоченного представителя – председателя Совета трудового коллектива СПб ГБУСОН «ЦСПСиД» Новожилова Виталия Анатольевича, действующего на основании Положения о совете трудового коллектива Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга» и Решения Совета трудового коллектива (Протокол заседания совета трудового коллектива от 30.12.2019 г. № 01-2019), с другой стороны, а вместе именуемые «Стороны», на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от "30" апреля 2021 г. № 01-2021), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.11., п. 13.2. Коллективного договора от "15" сентября 2020 г., заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от "15" сентября 2020 г. на период с 15 сентября 2020 года по 14 сентября 2023 года:

1.1. в пункте 1.11. слова «, и утверждаются Приказом руководителя Центра при согласовании с СТК» исключить;

1.2. пункт 8.12. изложить в следующей новой редакции:
« 8.12. Выплата заработной платы работнику производится два раза в месяц:

- 29 числа текущего месяца – за первую половину месяца;
- 14 числа следующего за отработанным месяцем – за вторую половину месяца.

В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.»;

1.3. в шестом абзаце пункта 9.2. слова «с последующей сертификацией работ по охране труда в Центре» исключить;

1.4. в седьмом абзаце пункта 9.2.:

1.4.1. слова «условиями труда» исключить,

1.4.2. после слов «с вредными» добавить слова «и (или) опасными производственными факторами, а также работах, при выполнении которых, проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

1.5. в пункте 12.3. слова «настоящим Кодексом» заменить на слова «действующим законодательством»;

1.6. в пункте 13.5. слова «Стороны ежегодно отчитываются о выполнении настоящего договора на собрании (конференции) трудового коллектива.» исключить.

2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на период с 15 сентября 2020 года по 14 сентября 2023 года распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

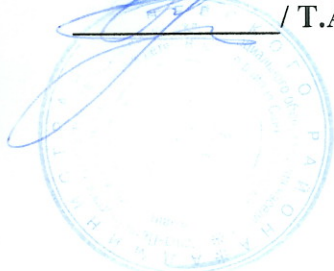
5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на период с 15 сентября 2020 года по 14 сентября 2023 года.

Представитель работодателя:


_____/ Т.А. Крюкова

Представитель работников:


_____/ В.А. Новожилов



Прошито и пронумеровано
2 (два) листа(ов)

Представитель работодателя:
Т. А. Крюкова

Представитель работников:
В. А. Новожилгов

Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения
«Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга»

Дополнительное соглашение № 2

к Коллективному договору от "15" сентября 2020 г.
на период с 15 сентября 2020 года по 14 сентября 2023 года

г. Санкт-Петербург

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
" 15 " сентября 20 20 г.
рег. № 5409/М-КД
Подпись Татьяна Александровна

№ 14384/М-КД
от 24.09.2020г.

«09» декабря 2021 г.

Работодатель - Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга» (далее – СПб ГБУСОН «ЦСПСиД»), в лице директора СПб ГБУСОН «ЦСПСиД» Крюковой Татьяны Александровны, действующего на основании Устава СПб ГБУСОН «ЦСПСиД», с одной стороны и работники СПб ГБУСОН «ЦСПСиД», в лице уполномоченного представителя – председателя Совета трудового коллектива СПб ГБУСОН «ЦСПСиД» Новожилова Виталия Анатольевича, действующего на основании Положения о совете трудового коллектива Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной помощи семье и детям Невского района Санкт-Петербурга» и Решения Совета трудового коллектива (Протокол заседания совета трудового коллектива от 30.12.2019 г. № 01-2019), с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от "09" декабря 2021 г. № 02-2021), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1,11., п. 13.2. Коллективного договора от "15" сентября 2020 г., заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от "15" сентября 2020 г. на период с 15 сентября 2020 года по 14 сентября 2023 года:

1.1. Пункт 3.5. дополнить предложениями следующего содержания:

«По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменении количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).»;

1.2. в пункте 3.6. слова «(заведующих отделениями), главных специалистов» исключить;

1.3. Дополнить пунктом 3.10. следующего содержания:

«3.10. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации; педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.»;

1.4. Пункт 4.1. изложить в следующей редакции:

«4.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным статьями 77, 81 и 336 ТК РФ.»;

1.5. Пункт 5.3. изложить в следующей редакции:

«5.3. В Центре устанавливается:

- нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. ст. 92, 333 ТК РФ).

Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;

- по просьбе беременной женщины; работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждения определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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".

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.»;

1.6. Пункт 5.4. изложить в следующей редакции:

«5.4. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах трудового распорядка, графиках работы и других локальных нормативных актах работодателя.

1.7. Пункт 5.10. исключить;

1.8. Пункт 5.11. изложить в следующей редакции:

«5.11. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);
если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

Перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня, устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения совета трудового коллектива работников Центра.

Привлечение работников Центра, занимающих должности, не включенные в перечень должностей, к работе на условиях ненормированного рабочего дня не допускается.»;

1.9. В пункте 6.9. после слов «(ст. 267 ТК РФ)» добавить слова «; - педагогическим работникам - продолжительностью 56 дней (постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках")»;

1.10. Пункт 6.14. изложить в следующей редакции:
«6.14. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям из перечня должностей определяется в соответствии с приложением к настоящему Договору (Приложение №1).»;

1.11. В пункте 6.23. слова «- в связи с бракосочетанием - 3 дня; - в связи с рождением ребенка - 3 дня; - в случае смерти близких родственников - 3 дня;» исключить;

1.12. В пункте 6.25. слова «При этом ежегодный отпуск должен быть предоставлен указанному работнику до окончания первого рабочего года.» исключить;

1.13. Пункт 6.26. исключить;

1.14. Пункт 12.3. дополнить предложениями следующего содержания:
«Работники освобождаются от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников:

- при получении компонентов вакцин, предусмотренных национальным календарем профилактических прививок для организаций социальной сферы в день проведения вакцинации и на следующий день после нее;
- при получении первого и(или) второго компонентов вакцины в день проведения ими вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19 и на следующий день после нее как в случае проведения первичной, так и в случае проведения повторной вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19.

Порядок освобождения работников от работы, в связи с вакцинацией, определяется локальным нормативным актом Центра.»;

1.15. В Приложении №1 к Коллективному договору:

1.15.1. слова «Главный экономист» заменить на слова «Начальник планово-экономического отдела»;

1.15.2. слова «Главный специалист по кадрам» заменить на слова «Начальник отдела кадров»;

1.15.3. слова «Главный специалист по защите информации» заменить на слова «Начальник отдела информационной безопасности»;

1.15.4. слова «Заведующий хозяйством» заменить на слова «Начальник хозяйственного отдела»;

1.15.5. после слова «Инженер» добавить слова «по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений»;

1.15.6. после слов «жизненной ситуации, №1 -» слова «3 дня» заменить на слова «5 дней»;

1.15.7. после слов « для несовершеннолетних» -» слова «3 дня» заменить на слова «5 дней».

2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны

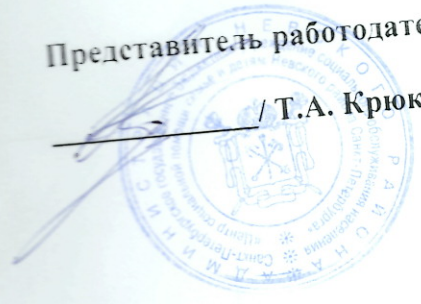
предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на период с 15 сентября 2020 года по 14 сентября 2023 года распространяется с момента вступления в силу настоящего дополнительного соглашения на всех работников Работодателя.

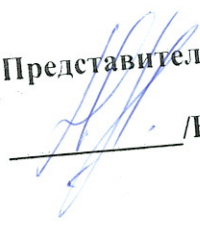
5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 1 января 2022 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора на период с 15 сентября 2020 года по 14 сентября 2023 года.

Представитель работодателя:



/ Т.А. Крюкова

Представитель работников:



/В.А. Новожилов

Прошито и пронумеровано
4 (четыре) листа(ов)

Представитель работодателя:
[подпись] (Т.А. Крюкова)

Представитель работников:
[подпись] (В.А. Новожилов)

