

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

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021-2023 годы

«15» января 2021 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
  - Алексеевой Ирины Николаевны – инспектора отдела кадров
- именуемые далее "Работники", действующие на основании решения общего собрания трудового коллектива, протокол №1 от 11 января 2021 года.

2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

### 2. ФОРМА, СИСТЕМА И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

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

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

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

2.1.4. 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 всех видов и размеров выплат и удержаний.

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

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

2.1.7. 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.

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

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

2.1.10. 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.

2.1.11. 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.

2.1.12. Время простоя по вине Работодателя, а также 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, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

2.1.13. При выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производить доплаты от 20 до 50 процентов оклада за фактически отработанное время, в соответствии с приказом директора Учреждения.

2.1.14. 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. Перечень совмещаемых профессий, должностей содержится в Приложении №1 к Договору.

2.1.15. 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.

2.1.16. 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).

2.1.17. Лицам, работающим в учреждении по совместительству, выплаты компенсационного характера к должностному окладу, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами устанавливаются по основному месту работы.

2.1.18. 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.

2.1.19. 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.

2.1.20. 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.

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

2.1.22. 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.

2.1.23. 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.

2.1.24. 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;

2.1.25. 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.

2.1.26. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за наставничество;
- за превышение установленных норм социального обслуживания граждан.

2.1.27. Премия по результатам работы за месяц, квартал, год не выплачивается в случае неудовлетворительной работы, невыполнении должностных обязанностей, перечисленных в Трудовом договоре, Положении об оплате и стимулировании труда работников в Учреждении. Основанием для невыплаты премии является служебная записка руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении и результаты проведенной служебной проверки.

2.1.28. Премия 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 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 гражданами.

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

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

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. 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.

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

2.2.3. 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.

2.2.4. 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.

2.2.5 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.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. 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.

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

### 3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение №2)

Нормальная продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени медицинских работников 39 часов в неделю.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 13.00 до 13.48 часов.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.2. Выходными днями являются дни еженедельного непрерывного отдыха – суббота и воскресенье.

При суммированном учете рабочего времени выходные предусматриваются в утвержденных в установленном порядке графиках работы (сменности).

3.3. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителей работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается. При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей работников.

3.4. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно

графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей работников.

3.5. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для данного работника продолжительности рабочего времени, является сверхурочной работой.

3.6. В рамках режима ежедневной работы сверхурочная работа в учреждении не допускается. При суммированном учете рабочего времени количество сверхурочных работ определяется по истечении учетного периода (ежеквартально) и составляет разницу между нормальной продолжительностью рабочего времени за учетный период. При этом сверхурочным считается время за пределами продолжительности рабочего дня (смены), установленной графиком.

3.7. По желанию работника, выраженному в письменном виде, сверхурочная работа, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в соответствии с отработанным сверхурочно временем; за работу в выходные и не рабочие праздничные дни независимо от количества отработанных часов предоставляется полный день отдыха.

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом списка профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается локальным нормативным актом Работникам по результатам проведенной специальной оценки условий труда. (Приложение №3)

3.9. Работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение №4) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска сроком на 7 (семь) календарных дней.

3.10. По желанию работника может применяться неполное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, частично утратившим трудоспособность.

3.11. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.12. Стороны пришли к соглашению, что работникам, по согласованию с работодателем, помимо случаев, предусмотренных законодательством, может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы на срок не более 7 календарных дней в течение календарного года.

3.13. По соглашению сторон Работник может исполнять свои трудовые функции и должностные обязанности удаленным способом, вне расположения Работодателя: по месту жительства или в другом определенном Работником месте.

3.14. Перевод Работника на дистанционную работу осуществляется в соответствии с Положением о дистанционной работе путем заключения дополнительного соглашения к Трудовому договору.

#### 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 \_\_ 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.

#### 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. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

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;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## 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:

В размере 10000 рублей

- при рождении ребенка;
- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые)

В размере 20000 рублей

- в случаях смерти работника, его близких родственников (супруга, детей, родителей);

В размере 4000-20000 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.

6.1.3. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий в размере 3000 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 Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

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.

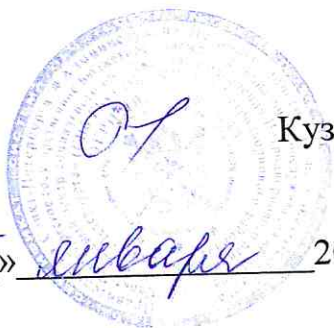
8.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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 со дня подписания его сторонами.

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



Кузнецова М.А.

« 15 » сентября 2021г.

Представители  
трудового коллектива

Еремеева В.В.

Кузьмина С.В.

Алексеева И.Н.

« 15 » сентября 2021г.

Приложение:

1. Перечень совмещаемых должностей - на 1 (одном) листе в 1 (одном) экз.
2. Правила внутреннего трудового распорядка – на 16 (шестнадцати) листах в 1 (одном) экз.
3. Список профессий и должностей с вредными условиями труда – на 1 (одном) листе, в 1 (одном) экз.
4. Список профессий и должностей с ненормированным рабочим днем – на 1 (одном) листе, в 1 (одном) экз.