

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ЛЕНИНГРАДСКОГО ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КИРОВСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ» НА 2025-2027 ГОДЫ

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области

«28» апреля 2025
пер. № 118-25

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ЛЕНИНГРАДСКОГО ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КИРОВСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ» НА 2025-2027 ГОДЫ

25 апреля 2025 года

Сторонами настоящего дополнительного соглашения к коллективному договору Ленинградского областного государственного автономного учреждения «Кировский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – стороны) являются:

- работники Ленинградского областного государственного автономного учреждения «Кировский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Учреждение) в лице их полномочного представителя Рысаевой Галины Владимировны (далее – Представитель);
- работодатель – Ленинградское областное государственное автономное учреждение «Кировский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее по тексту – Работодатель) в лице директора Хохловой Светланы Юрьевны.

1. Внести следующие изменения в раздел коллективного договора от 14 марта 2025 года регистрационный номер 75-25 VII. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ:

Пункт 7.13 изложить в следующей редакции:

«7.13 Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.»

2. Внести следующие изменения в Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору от 14 марта 2025 года регистрационный номер 75-25:

Пункт 3.5.1 изложить в следующей редакции:

«3.5.1. Под переводом в настоящих Правилах понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или)

структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.»

Пункт 3.5.2 изложить в следующей редакции:

«3.5.2. Перевод на другую постоянную работу возможен:

– по инициативе работника;

– по инициативе работодателя;

– в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации работнику, с его письменного согласия, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.»

Пункт 3.5.7 изложить в следующей редакции:

«3.5.7. Временный перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, производится по следующим правилам:

- по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

- случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

- перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.»

Пункт 7.18 изложить в следующей редакции:

«7.18. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника учреждения должен быть предоставлен в следующих случаях:

- женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев.

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

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.»

Пункт 7.21 изложить в следующей редакции:

«7.21 Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в том числе работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.»

Пункт 11.5 изложить в следующей редакции:

«11.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже чем каждые полмесяца: 25 числа текущего месяца и оставшуюся часть заработной платы 10 числа последующего месяца.»

Пункт 12.1 изложить в следующей редакции:

«12.1 Учет рабочего времени осуществляется на основе табеля учета рабочего времени для работников учреждения. Лица, ответственные за табелирование, предоставляют табель учета рабочего времени специалисту по кадрам 15 числа и 25 числа текущего месяца (за 1-ю и 2-ю половину месяца соответственно)».

Пункт 14.1 изложить в следующей редакции:

«14.1. Работодатель в силу норм Трудового кодекса РФ несет следующую ответственность:

- за не выплату работнику заработка, не полученного в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу, отказ от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного трудового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения;
- материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника в соответствии со ст. 235 ТК РФ.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и

(или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.»

3. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора от 14 марта 2025 года регистрационный номер 75-25 Ленинградского областного государственного автономного учреждения социального обслуживания «Кировский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2025-2027 годы.

4. Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору является обязательным для выполнения Учреждением.

ПОДПИСИ СТОРОН

Руководитель учреждения

25.04.2025 С. Ю. Юкова

Дата, подпись, печать

Представитель Совета трудового коллектива

25.04.2025 Русаева Т.В.

Дата, подпись, печать

