

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2

к Коллективному договору СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»
 регистрационный № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года

г. Санкт-Петербург

" 14 " августа 20 16 г.

рег. № 8660/26-КД

20.08.2026 года

Подпись

И. 16834/24-КД
от 13.12.2024 г.

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Невского района Санкт-Петербурга», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Цветковой Людмилы Николаевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Невского района Санкт-Петербурга», именуемые в дальнейшем «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации Гавриловой Анны Евгеньевны, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», руководствуясь принципами социального партнёрства и в целях повышения социальной защищённости работников, по итогам проведения коллективных переговоров по внесению изменений в Коллективный договор, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. п. 3.2. раздела 3 «Обеспечение занятости» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«3.2. В целях установления единых требований к квалификации работников, обеспечения непрерывного профессионального развития персонала и соотнесения выполняемых трудовых функций с требованиями законодательства (статья 195.3 ТК РФ), в Учреждении применяется система профессиональных стандартов.

Порядок применения:

1. Работодатель применяет профессиональные стандарты при формировании кадровой политики, организации аттестации, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

2. Перечень должностей (профессий) Учреждения, в отношении которых применение профессиональных стандартов является обязательным, а также перечень стандартов, применяемых в качестве основы для формирования квалификационных требований, утверждаются Приказом директора по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3. Защита трудовой функции: изменение определенных сторонами условий трудового договора (включая изменение трудовой функции или существенное изменение должностных обязанностей), продиктованное внедрением нового профессионального стандарта, допускается только по соглашению сторон трудового договора (статьи 72, 74 ТК РФ).

- Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, Работодатель обязан предложить ему все имеющиеся вакантные должности (как соответствующие его



Директор СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»

/ Л.Н. Цветкова /

«20» 08 2026 г.



Председатель ППО

/ А.Е. Гаврилова /

«20» 08 2026 г.

квалификации, так и нижестоящие/нижеоплачиваемые), которые он может выполнять с учетом состояния здоровья.

- При отсутствии вакансий или отказе работника от перевода трудовые отношения продолжают на прежних условиях до момента объективной невозможности их сохранения либо расторжения договора по иным основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

4. Обучение: в случае выявления несоответствия уровня квалификации работника требованиям утвержденного профессионального стандарта, Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета включает мероприятия по профессиональному обучению или дополнительному образованию такого работника в План обучения за счет средств от приносящей доход деятельности или иных источников, не запрещенных законодательством.»

5. Пересмотр утвержденного перечня профессиональных стандартов осуществляется ежегодно при изменении реестра профстандартов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.»

2. п. 3.4. раздела 3 «Обеспечение занятости» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«3.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных категорий лиц, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами или настоящим Коллективным договором.

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 не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей - не более шести 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 конкретных причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Работник должен быть ознакомлен с уведомлением под подпись.»



Директор СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»

Л.Н. Цесткова /

08 2026 г.



Председатель ППО

А.Е. Гаврилова /

10

08 2026 г.

3. п. 3.9. раздела 3 «Обеспечение занятости» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«3.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению, а в случае массового увольнения - не позднее чем за три месяца, представить профсоюзному комитету проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации) включая планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей.».

4. п. 3.11. раздела 3 «Обеспечение занятости» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«3.11. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют также следующие работники:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 5 лет (данное преимущество применяется только при условии отсутствия у работника дисциплинарных взысканий);
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица предпенсионного возраста в значении, установленном статьей 144.1 УК РФ и статьей 185.1 ТК РФ (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную);
- обладатели ведомственных наград, почетных званий в сфере социальной защиты населения;
- работники, страдающие тяжелыми хроническими заболеваниями (в период ремиссии), которым состояние здоровья объективно затруднит поиск новой работы (при наличии официального заключения врачебной комиссии, подтверждающего ограничение трудоспособности).».

5. п. 3.12. раздела 3 «Обеспечение занятости» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«3.12. 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-ти дней, а также увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью работающих 15 и более человек (Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга).

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации. Также работнику предлагаются вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую он может выполнять с учетом состояния здоровья в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.



Директор ЦСРП «ЦСРПДИ Невского района»

Л.Н. Цветкова /

08 2026 г.



Председатель ППО
А.Е. Гаврилова /

При отказе работника от другой работы и при появлении новой работы (вакантной должности) работодатель обязан предлагать работнику такие работы в течение всего периода проведения мероприятий по сокращению вплоть до даты расторжения трудового договора.».

6. п. 3.13. раздела 3 «Обеспечение занятости» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«3.13. При сокращении численности и (или) штата не допускается увольнение по указанному основанию:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет, а также других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- единственных кормильцев ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более детей в возрасте до 14 лет, если второй родитель (законный представитель) не работает;
- работников, которых нельзя увольнять по итогам оценки преимущественного права;
- лиц, находящихся на больничном или в отпуске на день увольнения (дату увольнения в таком случае необходимо перенести);
- работника в период приостановления действия трудового договора;
- в течение года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий его супруга (супругу), если он (она) не вступил(а) в повторный брак;
- членов избирательных комиссий с правом решающего голоса в период избирательной кампании;
- иных категорий работников, предусмотренных статьей 261 Трудового Кодекса Российской Федерации.».

7. п. 3.15. раздела 3 «Обеспечение занятости» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

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

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 работник обратился в этот орган в течение четырнадцати рабочих дней после увольнения и не был им трудоустроен.

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



Директор ЦПА ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»

Д.Н. Цветкова /

«20» 08 2026 г.



Председатель ППО

А.Е. Гаврилова /

«20» 08 2026 г.

8. п. 4.26. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«4.26. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск в календарных днях без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации - до 14 дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 дней в году;

- ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в статье 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» - до 35 дней;

- в связи с рождением ребенка (отцу), усыновлением ребенка - до 5 дней;

- в связи со смертью близких родственников - до 5 дней;

- в связи с бракосочетанием работника - до 5 дней;

- в связи с бракосочетанием детей Работника - до 2 дней;

- для сопровождения родителями детей первого года обучения в школу - 14 дней;

- для проводов детей в армию - 2 дня;

- в день «последнего звонка» - 1 день;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;

- работникам, фактически проживающим в жилых помещениях, пострадавших вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера - до 5 дней

- для ликвидации аварийных ситуаций в доме - до 2 дней.

- для иных категорий работников, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.».

9. п. 4.28. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«4.28. Оплата отпускных производится не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В

Директор СПб ГУСОН «ЦСРДИ Невского района»

Л.Н. Цасткова /

08 2026 г.



Председатель ППО
А.Е. Гаврилова /

случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, по его заявлению работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска:

- Не допускается для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.
- Не допускается для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением случаев предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, требующих непосредственного привлечения указанного работника исходя из возложенной на него трудовой функции.

При этом часы работы в связи с отзывом оплачиваются не менее чем в двойном размере. Часть отпуска, не использованная работником, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

10. п. 4.29. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«4.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется вновь принятым работникам до окончания их первого рабочего года по соглашению между работником и работодателем с учетом производственной необходимости.»

11. п. 4.30. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«4.30. В целях обеспечения своевременного начисления пособий и подготовки документов при работе в условиях централизованного бухгалтерского учета Стороны договорились установить следующий порядок уведомления о досрочном выходе на работу: о досрочном выходе на работу из отпуска по уходу за ребёнком в возрасте до 3 лет работнику рекомендуется не позднее чем за 7 календарных дней оповестить непосредственного руководителя и начальника отдела кадров.»

12. Дополнить раздел 4 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года новым пунктом 4.31 следующего содержания:

«4.31. Работникам, фактически проживающим в жилых помещениях, находящихся в зонах чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в случае нарушения условий их жизнедеятельности и утраты ими имущества в результате указанных чрезвычайных ситуаций федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера работодателем предоставляется дополнительный выходной день с сохранением за работником среднего заработка в порядке, установленном локальным нормативным актом Работодателя, принятым с учетом мнения Профсоюзного комитета.»

Директор СПО ГБОУ «ЦСРДИ Невского района»

Л.Н. Цветкова /

08 2026 г.



Председатель ППО
А.Е. Гаврилова /

13. раздел 5. «Оплата труда» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«5. ОПЛАТА ТРУДА»

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, являющимся отдельным локальным нормативным документом, разработанным работодателем на основе трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и с учетом методических рекомендаций вышестоящих органов управления с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

5.3. Работодатель обязуется индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок осуществления индексации устанавливается локальным нормативным актом Учреждения на основании ежегодного постановления Правительства Санкт-Петербурга об увеличении базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений и с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

5.5. 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.

5.6. Заработная плата работникам выплачивается за первую отработанную половину месяца 29 числа, за вторую отработанную половину месяца – 14 числа месяца, следующего за отработанным, путем перечисления денежных средств через банк на банковские карты работников. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном законодательством.

5.7. При выполнении работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты:

- За совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 Трудового Кодекса Российской Федерации).

За сверхурочную работу (статья 152 Трудового Кодекса Российской Федерации).



Директор СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»

Л.Н. Цветкова /

«20» 08 2026 г.



Председатель ППО
А.Е. Гаврилова /

«20» 08 2026 г.

- За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового Кодекса Российской Федерации).

- За работу в ночное время (статья 154 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.7.1. Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии), или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (Положение об оплате труда).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем определяется Работодателем и устанавливается с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Размеры доплат определяются в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) по основной работе или в абсолютном размере (в рублях).

5.7.2. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной должностным окладом, для рабочих – на основе тарифной сетки, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Расчет часовой ставки за сверхурочную работу определяется путем деления должностного оклада (тарифной ставки) (включая стимулирующие и компенсационные выплаты) на среднемесячное количество рабочих часов, которые, в свою очередь, представляют собой результат деления годовой нормы рабочего времени на 12.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни (оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- Работа в пределах месячной нормы рабочего времени: выплачивается не менее одинарной дневной (часовой) ставки сверх должностного оклада (тарифной ставки).

- Работа сверх месячной нормы рабочего времени: выплачивается не менее двойной дневной (часовой) ставки сверх должностного оклада (тарифной ставки).

При этом в расчет часовой ставки за работу в выходные и нерабочие праздничные дни входят компенсационные и стимулирующие выплаты, которые начисляются в одинарном размере.

Для расчета часовой ставки учитывается тот месяц, в котором работник привлекался к работе в выходной или нерабочий праздничный день.

Директор СПб ГБУСОН «ЦСРИД Невского района»
/ Д.Н. Заветкова /
«20» 08 2026 г.

Председатель ППО
А.Е. Гаврилова /

Расчет часовой ставки за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (тарифной ставки) (включая стимулирующие и компенсационные выплаты) на месячную норму рабочего времени, при этом удвоению подлежит только часть часовой ставки, состоящей из должностного оклада (тарифной ставки), часть часовой ставки, состоящей из стимулирующей и компенсационной выплаты, начисляется в одинарном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, выраженному в письменной форме, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. При этом независимо от количества отработанных в указанных условиях часов, работнику следует предоставлять целый день отдыха.

Часы, отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, при расчете доплаты за сверхурочную работу не учитываются.

Выходными днями в соответствии со статьей 111 Трудового Кодекса Российской Федерации являются дни еженедельного непрерывного отдыха, определенные Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и трудовым договором.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются дни, определенные статьей 112 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.7.4. Работа в ночное время (с 22.00 часов вечера до 06.00 часов утра) оплачивается за каждый час работы доплата в размере 50 % стоимости часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет часовой ставки за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада (тарифной ставки) на среднемесячное количество рабочих часов, которые, в свою очередь, представляют собой результат деления годовой нормы рабочего времени на 12.

5.8. Работодатель не реже одного раза в месяц в письменной форме извещает работников о начисляемых составных частях заработной платы и произведенных удержаний из нее. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.9. Работодатель разрабатывает Положение об оплате труда, вводит его в действие в установленном порядке, согласует с профсоюзным комитетом и доводит до сведения работников учреждения.

5.10. Размер заработной платы работника определяется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными актами.

5.11. Выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с:

- Положением о материальном стимулировании работников СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»,



Директор СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»

/ Л.Н. Цветкова /

«08» 08 2026 г.



Председатель ППО

/ А.Е. Гаврилова /

- Порядком проведения оценки эффективности деятельности работников СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»,
- Положением о Комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера работникам СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»,
- Показателями эффективности работников СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района», являющимися локальными нормативными документами, разработанными работодателем на основе трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и с учетом методических рекомендаций вышестоящих органов управления по согласованию с профсоюзным комитетом.».

14. п. 8.1. раздела 8 «Работа с молодежью» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«8.1. Общие положения. «Реализация молодежной политики является приоритетом Профсоюзного комитета. В целях обеспечения преемственности и защиты интересов молодых работников:

1. Работодатель обеспечивает включение представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в состав всех создаваемых совместно с работодателем комиссий по вопросам охраны труда, специальной оценки условий труда и урегулирования трудовых споров.
2. При формировании состава совместных комиссий численностью более 5 человек работодатель обязан учесть мотивированное мнение Профсоюзного комитета о включении в их состав представителя Молодежного совета ППО.
3. Право окончательного формирования персонального состава представителей Профсоюза в комиссиях принадлежит Профсоюзному комитету.».

15. п. 13.4. раздела 13 «Гарантии и компенсации работникам» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«13.4. В целях оказания социальной поддержки работникам работодатель:

- оказывает единовременную материальную помощь работникам, оказавшимся в тяжелом материальном положении в связи с непредвиденными обстоятельствами (стихийное бедствие, длительное лечение, потеря кормильца и др.). Конкретные критерии тяжелого материального положения и перечень необходимых документов устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.».

16. п. 17.4. раздела 17 «Заключительные положения» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года читать в следующей редакции:

«17.4. Стороны обязуются использовать примирительные процедуры (проведение консультаций, переговоров) для разрешения разногласий по вопросам исполнения коллективного договора и трудовых споров.



Директор СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»
Л.Н. Дветкова /
«08» 02 2026 г.



Председатель ППО
А.Е. Гаврилова /

При наличии спора между работником и работодателем стороны могут обратиться к процедуре медиации или создать комиссию по трудовым спорам в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Указанные меры не лишают работника права на обращение за защитой своих прав непосредственно в суд и в органы государственной инспекции труда в соответствии с действующим законодательством.».

17. Изложить Приложение № 1 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района» Коллективного договора рег. № 16834/24-КД от 23 декабря 2024 года в новой редакции согласно Приложению № 1 к настоящему Дополнительному соглашению.

18. Настоящие Изменения вступают в силу с 01 сентября 2026 года и являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

Директор СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»  Л.Н. Цветкова «20» 08 2026 г.	Председатель ППО СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»  А.Е. Гаврилова «20» 08 2026 г.
---	---

Директор СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»
/ Л.Н. Цветкова /
«20» 08 2026 г.



Председатель ППО
А.Е. Гаврилова /
«20» 08 2026 г.



Директор СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»  Л.Н. Цветкова «20» 08 2026 г.	Председатель ППО СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»  А.Е. Гаврилова «20» 08 2026 г.
--	--

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем
в СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»**

В СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района» ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 22.06.2009 г. № 674.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника 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 работникам, работающим в рамках ненормированного рабочего дня:

1. Директор – 14 дней;
2. Заместители директора, курирующие отделения, расположенные по адресам:
 - 193312, Санкт-Петербург, улица Чудновского, дом 4, корпус 1;
 - 193079, Санкт-Петербург, Октябрьская набережная, дом 76, корпус 1;
 - 192131, Санкт-Петербург, улица Ивановская, дом 10;
 - 193230, Санкт-Петербург, Дальневосточный проспект, д. 8, корпус 1;
 - 192076, Санкт-Петербург, улица Запорожская, дом 25, корпус 1.
- 7 дней;
3. Заведующий отделением адаптивной физической культуры инвалидов трудоспособного возраста – 7 дней;
4. Заведующий социально-реабилитационным отделением инвалидов трудоспособного возраста – 7 дней;
5. Заведующий социально-трудовым отделением для людей с нарушением интеллекта № 1 – 5 дней;
6. Заведующий социально-трудовым отделением для людей с нарушением интеллекта № 2 – 5 дней;
7. Заведующий отделением социального сопровождения участников специальной военной операции и членов их семей – 5 дней.
8. Культурные организаторы – 7 дней;
9. Начальник планово-экономического отдела – 5 дней;

Директор СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»
 Л.Н. Цветкова /
 «20» 08 2026 г.

Председатель ППО
 А.Е. Гаврилова /
 «20» 08 2026 г.

10. Экономисты – **5 дней;**
11. Старший специалист по закупкам – **5 дней;**
12. Начальник отдела кадров – **5 дней;**
13. Специалисты по кадрам – **5 дней;**
14. Заведующий складом – **5 дней;**
15. Кладовщик хозяйственного отдела, осуществляющий деятельность по адресам:
 - 193079, Санкт-Петербург, Октябрьская набережная, дом 76, корпус 1;
 - 192131, Санкт-Петербург, улица Ивановская, дом 10;
 - 193230, Санкт-Петербург, Дальневосточный проспект, д. 8, корпус 1;**5 дней;**
16. Начальник хозяйственного отдела – **5 дней.**



Директор СПб ГБУСОН «ЦСРИДИ Невского района»
Н.И. Цветкова /
«20» 08 2026 г.



Председатель ППО
/ А.Е. Гаврилова /
«08» 08 2026 г.

и скреплено печатью

успамн

Должность, директор СПб ГБУСОН «Историко-Невского района»»

Подпись

« 00 »

