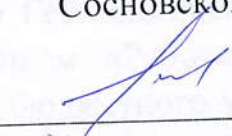


От Работодателя:
Исполняющий обязанности
директора ГБУ «ЦСОГПВИИ
Сосновского района»


М.Г. Синякова
«15» МАРТА 2022 г

От Работников:
Председателя профсоюзного
комитета ГБУ «ЦСОГПВИИ
Сосновского района»


А.В. Крупнов
«15» МАРТА 2022 г

Дополнительное соглашение № 2 к коллективному договору от 09.12.2021 год ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА И ИНВАЛИДОВ СОСНОВСКОГО РАЙОНА»

Утвержден:
на собрании трудового коллектива
ГБУ «ЦСОГПВИИ Сосновского района»
«15» МАРТА 2022 г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «12» 04 2022 г. № 455/22-ПС
наличие/отсутствие замечаний
Зам. руководителя управления Е.Ю. Толубева
(подпись) (ФИО)

Работодатель государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сосновского района» (далее ГБУ «ЦСОГПВИИ Сосновского района»), в лице исполняющего обязанности директора Синяковой Марины Геннадьевны, действующего на основании Устава (именуемой в дальнейшем «Работодатель»), с одной стороны, и работниками Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сосновского района» (именуемыми в дальнейшем «Работники»), в лице председателя профсоюзного комитета Крупнова Александра Вячеславовича, с другой стороны, и в дальнейшем именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор от 09.12.2021 года:

1.1. Пункт 1.5. Раздела 1 «Общие положения» изложить в новой редакции:

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.2. Пункт 1.6. Раздела 1 «Общие положения» дополнить следующим содержанием:

1.6. Все изменения и дополнения в Коллективном договоре подлежат уведомительной регистрации в управлении по труду и занятости населения Нижегородской области.

1.3. Пункт 3.2. Раздела 3 «Трудовые отношения» дополнить следующим содержанием:

3.2. 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.

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

1.4. Пункт 3.3. Раздела 3 «Трудовые отношения» изложить в новой редакции:

3.3. При заключении трудового договора срок испытания не превышает трех месяцев, а для руководителя, его заместителя, главного бухгалтера - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не превышает двух недель.

1.5. Пункт 3.4. Раздела 3 «Трудовые отношения» изложить в новой редакции:

3.4. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора 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;
 - лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

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.

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

1.6. Пункт 3.5. Раздела 3 «Трудовые отношения» изложить в новой редакции:

3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, с настоящим коллективным договором.

1.7. Пункт 3.10. Раздела 3 «Трудовые отношения» изложить в новой редакции:

3.10. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Стороны договорились, что помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей в возрасте от 14-ти до 16-ти лет;
- работникам, до достижения пенсионного возраста которых осталось отработать не более 2 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет.

1.8. Пункт 3.11. Раздела 3 «Трудовые отношения» изложить в новой редакции:

3.11. Беременные женщины и женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет (одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству. (За исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ.)

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

1.9. Пункт 4.3. Раздела 4 «Профессиональная подготовка и повышение квалификации» изложить в новой редакции:

4.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

1.10. Пункт 5.1. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сосновского района».

1.11. Пункт 5.2. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

5.2. Для работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Сосновского район» продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

В организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для медицинских работников – 39-часовая рабочая неделя (ст. 350 ТК РФ);
- для женщин, работающих в сельской местности – 36-часовая рабочая неделя (ст. 263.1 ТК РФ);
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

В учреждение устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут (в основном с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут).

1.12. Пункт 5.3. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

5.3. Накануне праздничных неработающих дней, продолжительность работы сокращается на один час для всех работников.

1.13. Пункт 5.4. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

5.4. Всем работникам предоставляется ежегодные основные оплачиваемые отпуска, согласно графика, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительность - 28 календарных дней (работникам до 18 лет – 31 календарного дня, инвалидам – 30 календарных дней).

1.14. Пункт 5.5. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

5.5. За ненормированный рабочий день, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1.	Главный бухгалтер	5
2.	Водитель автомобиля	5
3.	Заместитель директора	5

1.15. Пункт 5.6. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

5.6. Дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 календарных дня предоставляется председателю профсоюзного комитета ГБУ «ЦСОГПВИИ Сосновского района».

1.16. Пункт 5.7. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить следующим содержанием:

5.7. 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.

1.17. Пункт 5.9. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

1.18. Пункт 5.10. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

5.10. Работодатель, по заявлению работника, предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 122 ТК РФ, ст. 260 ТК РФ);

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 122 ТК РФ);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (п.11 ст.11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»)

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.19. Пункт 5.12. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить следующим содержанием:

5.12. - в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

1.20. Пункт 5.13. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

5.13. Работодатель предоставляет работникам дополнительный оплачиваемый отпуска в случаях:

- личного бракосочетания – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей – 3 календарных дня;
- рождения ребенка – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников - 3 календарных дня;
- проводов на военную службу по призыву ребенка – 2 календарных дня;
- проведением выпускного вечера у ребенка работника – 1 календарный день;

- одному из родителей (опекуну), имеющим детей младшего школьного возраста (в возрасте до 10 лет) 1 календарный день – 1 сентября.

1.21. Пункт 5.14. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить следующим содержанием:

5.14. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

1.22. Пункт 6.1. Раздела 6 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

6.1. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда согласно Положению об оплате труда работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Сосновского района».

1.23. Пункт 6.5. Раздела 6 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

6.5. Работодатель вправе устанавливать по решению балансовой комиссии работникам выплаты стимулирующего характера в соответствии с действующим Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сосновского района».

1.24. Пункт 6.6. Раздела 6 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

6.6. К сверхурочной работе допускаются работники только с их письменного согласия. Оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день работникам оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 (ст. 153 ТК РФ).

1.25. Пункт 6.7. Раздела 6 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

6.7. Выплата заработной платы производится 2 (два) раза в месяц: - за первую половину месяца – 1 числа и за вторую половину месяца – 16 числа, Заработная плата переводится в кредитную организацию на банковский счет указанную в заявлении работника.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

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

1.26. Пункт 6.8. Раздела 6 «Оплата труда» исключить.

1.27. Пункт 7.1. Раздела 7 «Социальные льготы, гарантии и компенсации» изложить в новой редакции:

7.1. Работнику, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет выплачивается ежемесячное пособие, за счет средств фонда социального страхования.

1.28. Пункт 7.5. Раздела 7 «Социальные льготы, гарантии и компенсации» изложить в новой редакции:

7.5. Работодатель может оказать работникам материальную помощь при наличии экономии средств из фонда оплаты труда в соответствии с действующим Положением об оказании материальной помощи работниками ГБУ «ЦСОГПВИИ Сосновского района».

1.29. Пункт 7.6. Раздела 7 «Социальные льготы, гарантии и компенсации» изложить в новой редакции:

7.6. Руководитель возмещает расходы на проезд работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер работы. Перечень должностей, имеющих разъездной характер работы, утверждается приказом директора учреждения (ст. 168.1 ТК РФ).

1.30. Раздел 8 «Медицинское обслуживание и охраны труда» изложить в новой редакции:

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

Работодатель обязуется:

- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда;
- применять средств индивидуальной и коллективной защиты работников прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обеспечить условия труда на каждом рабочем месте соответствующие требованиям охраны труда;
- установить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечить приобретение и выдачу за счет средств платных услуг и приносящей доход деятельности специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда и проверку знания требований охраны труда;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке

обучение и инструктаж по охране труда, и проверку знаний требований охраны труда;

- осуществлять организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за сотрудниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- проводить расследование и учет в установленном Трудовом Кодексе, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве;
- обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве;
- выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- проводить ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- осуществлять разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом мнения органа профсоюзного комитета;
- иметь в наличие комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утвержденному плану в соответствии с правилами противопожарного режима в Российской Федерации;
- обеспечить учреждение средствами пожаротушения.

1. 31. Раздел 9 «Заключительные положения» изложить в новой редакции:

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 09.12.2021 года.

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

9.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора.

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

9.6. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течении семи дней со дня его подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

2. Из Коллективного договора от 09.12.2021 года исключить:

2.1. Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сосновского района».

2.2. Приложение 2 Перечень должностей работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Сосновского района», которым за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

2.3. Приложение 3 Положение об оплате труда работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Сосновского района».

2.4. Приложение 4 Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Сосновского района».

2.5. Приложение 5 Положение об оказании материальной помощи работникам ГБУ «ЦСОГПВИИ Сосновского района».

2.6. Приложение 6 Перечень должностей ГБУ «ЦСОГПВИИ Сосновского района», деятельность которых связана с разъездным характером работы».

2.7. Приложение 7 Перечень профессий и должностей ГБУ «ЦСОГПВИИ Сосновского района», имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

2.8. Приложение 8 Соглашение по охране труда на 2021 год.



Пронумеровано, пронумеровано и
скреплено печатью
Сергея [подпись] листов
(Синькова М.Г.)
директора ГБУ «ЦСОПТВ»
Сосновского района»