

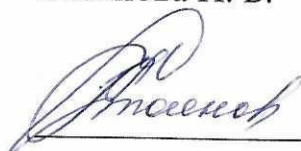
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1**

**к коллективному договору на период действия с 2021 г. по 2023 г.,**  
(зарегистрированному Управлением по труду и занятости населения  
Нижегородской области 12.01.2021 г. № регистрации 5/21-кд)

от Работодателя

Директор

Стоянова Н. Б.



(подпись)

от Работников:

Профгруппорг

Колюбаева О. А.



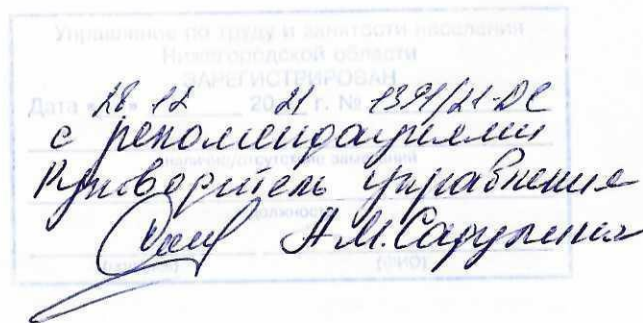
(подпись)

24 ноября 2021 г.

М. П.



24 ноября 2021 г.



г. Нижний Новгород

2021 г.

В соответствии со статьёй 44 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании собрания коллектива работников ГБУ «КЦСОН Канавинского района г. Н. Новгорода» и рекомендаций Управления по труду и занятости населения Нижегородской области, стороны социального партнерства в лице директора ГБУ «КЦСОН Канавинского района г. Н. Новгорода» Стояновой Н. Б., действующего на основании Устава и представителя работников, в лице председателя первичной профсоюзной организации Колюбаевой О. А., действующего на основании протокола собрания от 24.11.2021 г. № 5, приняли решение о внесении следующих изменений (дополнений) в коллективный договор:

1. Преамбулу договора изложить в следующей редакции:

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии со ст. 40 Трудового Кодекса РФ, утверждённом федеральным законом 197-ФЗ от 30.12.2001 г., между работодателем – ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Канавинского района г. Н. Новгорода» в лице директора Стояновой Надежды Борисовны (далее «Работодатель») и Работниками ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Канавинского района г. Н. Новгорода» в лице председателя первичной профсоюзной организации Колюбаевой Ольгой Александровной (далее «Работники»).

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, утверждённом федеральным законом 197-ФЗ от 30.12.2001 г., с последующими изменениями и дополнениями, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г., законом Нижегородской области «О социальном партнерстве» № 40-з от 27.04.1999 г., и другими федеральными и областными нормативными правовыми актами.

2. Абзац 1 пункта 1.10. раздела 1 «Общие положения» изложить в новой редакции: «Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами 01.12.2020 г., действует до 01.12.2023 г. и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей учреждения, изменения наименования учреждения».

3. Пункт 2.1. раздела 2 «Оплата труда» изложить в соответствии со ст. 135 ТК РФ, в новой редакции: «Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются «Положением об оплате труда работников ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Канавинского района г. Н. Новгорода», утверждённым приказом директора от 15.09.2017 г. № 75-р, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами».

4. В пункте 2.9. раздела 2 «Оплата труда» исключить слова «не менее».

5. Пункт 2.17. раздела 2 «Оплата труда», в соответствии со ст. 136 ТК РФ, изложить в новой редакции: «Выплачивать Работникам заработную плату каждые полмесяца (20 числа за первую половину месяца (аванс), 5 числа за вторую половину месяца (окончательный расчет). При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать Работникам за день до выдачи заработной платы».

6. Пункт 2.18. раздела 2 «Оплата труда», в соответствии со ст. 136 ТК РФ, изложить в новой редакции: «Производить выплату заработной платы Работникам в денежной форме в рублях в месте выполнения ими работы либо, по их заявлениям, переводить в кредитную организацию. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7. Пункт 2.19. раздела 2 «Оплата труда» в соответствии со ст. 236 ТК РФ дополнить словами: «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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно».

8. Пункт 3.2. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» изложить в соответствии со ст. 92 ТК РФ, в новой редакции: «Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35



часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю».

9. Пункт 3.7. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции: «Изменение режима рабочего времени отдельных категорий работников возможно по согласованию между Работодателем и работником. Если изменение рабочего времени происходит по инициативе Работодателя, то необходимо соблюсти процедуру, согласно ст. 74 ТК РФ».

10. Пункт 3.9.3. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции: «В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или 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, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному 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».

11. Пункт 3.10. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» в соответствии со ст. 123 ТК РФ изложить в новой редакции: «Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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 данного работодателя».

12. В пункте 3.11. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» слова «администрацией» заменить словами «Работодателем».

13. В пункте 3.12. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» слова «неоплачиваемые краткосрочные отпуска» заменить словами «отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней».

14. Пункт 3.13. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции: «В соответствии со ст. 262.1. ТК РФ 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».

15. Пункт 3.14. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции: «В соответствии со ст. 262.2. ТК РФ 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».

16. Пункт 3.16. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха», в соответствии со ст. 126 ТК РФ, изложить в новой редакции: «Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией».

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении)».

17. Раздел 3 «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 3.18. следующего содержания: «В соответствии со ст. 264 ТК РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних».

18. Пункт 4.2. раздела 4 «Гарантии занятости» в соответствии со ст. 261 ТК РФ изложить в новой редакции: «Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения».

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, но не чаще, чем один раз в три месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания

беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса)».

19. Пункт 4.3. раздела 4 «Гарантии занятости» дополнить словами: «А в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях».

20. В пункте 4.7. раздела 4 «Гарантии занятости» слова «за 2 года» заменить словами «в течение 5 лет».

21. В пункте 4.7. раздела 4 «Гарантии занятости» после слов «одиноким родителям» добавить слова «(и иным лицам, воспитывающих детей без матери)».

22. В пункте 4.10. раздела 4 «Гарантии занятости» слова «не менее 1 дня» заменить словами «один день».

23. В абзаце 1 раздела 5 «Условия, охрана и безопасность труда» слова «здоровых и» исключить, а слово «организации» заменить словом «учреждении».

24. В пункте 5.1. раздела 5 «Условия, охрана и безопасность труда» слова «здоровых и» исключить, а пункт дополнить словами «Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;



- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности в соответствии с федеральным законом от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности».

25. Пункт 5.2. раздела 5 «Условия, охрана и безопасность труда» дополнить словами «В соответствии со ст. 212 ТК РФ организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров».

26. Пункт 5.4. раздела 5 «Условия, охрана и безопасность труда» дополнить словами «Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Типовое положение о СУОТ, утверждённое приказом Минтруда России от 19.08.2016 г. № 438н)».

27. В пункте 5.7. раздела 5 «Условия, охрана и безопасность труда» слова «Сан ПиН 2.2.2.542-96» заменить словами «СП 2.2.3670-20».

28. В пункте 5.8. раздела 5 «Условия, охрана и безопасность труда» слово «моющих» заменить словами «смывающих и (или) обезвреживающих», а слова «(Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ, утверждённых постановлением Минтруда РФ от 18.12.98 г. № 51)» заменить словами «Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств...».

29. В пункте 5.15. раздела 5 «Условия, охрана и безопасность труда» слова «технике безопасности» заменить словами «охране труда».

30. В пункте 6.2. раздела 6 «Социальные гарантии» слова «технику безопасности» заменить словами «охрану труда».

31. В пункте 6.5. раздела 6 «Социальные гарантии» слова «дополнительные неоплачиваемые отпуска» заменить словами «отпуска без сохранения заработной платы».

32. Пункт 7.1. раздела 7 «Контроль за выполнением коллективного договора» в соответствии со ст. 51 ТК РФ изложить в новой редакции: «Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

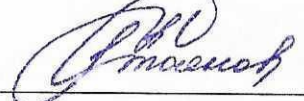
При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Кроме того, применяются нормы постановления правительства Нижегородской области от 16.03.2018 г. № 162».

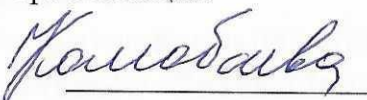
33. В пункте 8.6. раздела 8 «Гарантии профсоюзной деятельности» слово «согласия» заменить словами «учёта мнения».

34. В пункте 9.3. раздела 9 «Ответственность сторон за выполнение коллективного договора» слова «за 2 месяца» заменить словами «за 3 месяца».

35. В приложении № 1 к коллективному договору слово «администрацией» заменить словом «Работодателем».

36. В приложении № 2 к коллективному договору указать правовые нормы следующего содержания: «в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 года № 290н «Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Директор ГБУ «КЦСОН  
Канавинского района г. Н. Новгорода»  Стоянова Н. Б.

Председатель первичной профсоюзной организации  
 Колюбаева О. А.



Приложение № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Государственного бюджетного учреждения  
«Комплексный центр социального обслуживания  
населения Канавинского района г. Н. Новгорода»

Н. Б. Стоянова

24 ноября 2021 г.



**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей работников с ненормированным рабочим днем  
ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения  
Канавинского района г. Н. Новгорода»

№п/п	Наименование должности	Ежегодный отпуск	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
1.	Директор	28 календ. дн.	5 календ. дн.
2.	Зам. директора	28 календ. дн.	5 календ. дн.
3.	Зав. отделением	28 календ. дн.	4 календ. дн.
4.	Гл. бухгалтер	28 календ. дн.	5 календ. дн.
5.	Бухгалтер	28 календ. дн.	4 календ. дн.
6.	Водитель	28 календ. дн.	3 календ. дн.
7.	Специалист по кадрам	28 календ. дн.	3 календ. дн.

Необходимость предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, его продолжительность конкретному работнику устанавливается Работодателем, исходя из круга обязанностей, возложенных на работника, его фактической загрузки и работы сверх нормативного рабочего времени.

Основание: ст. 101, ст. 116, ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации.  
Настоящее приложение действует одновременно со сроками коллективного договора

**СОГЛАСОВАНО:**

Профгруппорг

О. А. Колубаева

Приложение № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
Государственного бюджетного учреждения  
«Комплексный центр социального обслуживания  
населения Канавинского района г. Н. Новгорода»

Н. Б. Стоянова

24 ноября 2021 г.



**Перечень  
должностей, которым выдается спецодежда**

в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 года  
№ 290н «Межотраслевые правила обеспечения работников специальной  
одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной  
защиты»

Должность	Наименование спец. одежды
Уборщик служебных помещений	Халат, перчатки
Слесарь-электрик	Халат, диэлектрические перчатки
Водитель автомобиля	Халат, перчатки
Повар	Куртка, фартук, тапочки, перчатки, колпак
Кладовщик	Куртка, перчатки
Сестра хозяйка	Халат
Врач, мед. сестра	Халат
Медсестра по массажу	Халат
Дворник	Халат, перчатки
Слесарь-сантехник	Халат
Санитарка-уборщица	Халат, перчатки

**СОГЛАСОВАНО:**

Профгруппорг

О. А. Колубаева



Приложение № 3

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ

«Комплексный центр социального обслуживания населения Канавинского района г. Н. Новгорода»

Н. Б. Стоянова

24 ноября 2021 г.



**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей сотрудников ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Канавинского района г. Н. Новгорода», которым производится возмещение транспортных расходов по проезду.

№ п/п	Наименование должности
1.	Заведующая отделением социального обслуживания семьи и детей
2.	Заведующая отделением дневного пребывания
3.	Заведующая консультативным отделением
4.	Заведующая отделением срочного социального обслуживания
5.	Заведующая отделением социально-медицинского обслуживания на дому
6.	Социальный работник
7.	Специалист по социальной работе
8.	Медицинская сестра отделения социально-медицинского обслуживания на дому
9.	Методист
10.	Специалист по работе с семьёй
11.	Культурный организатор

Основание: ст. 168.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера».

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной профсоюзной организации

О. А. Колубаева



Пронумеровано, пронумеровано

«11»-листов

2011г.

«КЛИСОН»

г. Стояново

