

От трудового коллектива:
Представитель работников
ГБУ «ЦСОГПВИИ
Лысковского района»

В.М. Витушкина
В.М. Витушкина
01 сентября 2022г

Лысково
От работодателя:
Директор ГБУ «ЦСОГПВИИ
Лысковского района»

314/15.09.22
Т.В. Колесникова



01 сентября 2022г

**Дополнительное соглашение к
коллективному договору
Государственного бюджетного
учреждения «Центр социального
обслуживания граждан пожилого возраста
и инвалидов Лысковского района»
(срок действия договора 2022-2025 годы)**

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата *10.09.2023* г. № *462/23-Дс*
с рекомендацией
наличие/отсутствие замечаний
Суровиков должность *И.В. Суровиков*
(подпись) (ФИО)

Утверждено на
общем собрании
работников ГБУ «ЦСОГПВИИ
Лысковского района»
протокол № *2* от «*01*» *сентября* 20*22* г.

На основании решения общего собрания работников (представителей трудового коллектива) Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Лысковского района, внести в коллективный договор, принятый 28.01.2022 года следующие изменения:

1. Раздел 1 «Общие положения»

1) Пункт 1.2. изложить в следующей редакции:

«Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» (далее по тексту Центр) в лице директора Колесниковой Т.В. (именуемый в дальнейшем «Работодатель»), которая представляет интересы Учреждения и работники ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» (далее по тексту - Работники) в лице представителя работников Витушкиной В.М. (далее по тексту – Коллектив).

2) Пункт 1.6. изложить в следующей редакции:

«Данный коллективный договор распространяется на всех работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района».

Раздел 2 «Основные права и обязанности Работодателя и Работников Центра»

3) Пункт 2.3.1.6 изложить в следующей редакции:

« В трудовой договор включаются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ».

4) Пункт 2.3.1.7 изложить в следующей редакции:

«По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений» (ст.57 ТК РФ).

5) Дополнить Раздел 2 «**Основные права и обязанности Работодателя и Работников Центра**» пунктом 2.3.1.8. следующего содержания:

«Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее

следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника (ст. ст. 84.1, 140 ТК РФ).

Раздел 3 «Организация труда и отдыха работников Центра. Оплата труда»

6) Пункт 3.1.1. изложить в следующей редакции:

«В соответствии с действующим законодательством для работников Центра устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью:

- 40 часов в неделю; Время начала работы: 08:00 часов; время окончания работы 17:00; в пятницу с 8:00 часов до 16:00 часов. Время на перерыв для отдыха и питания с 12:00 часов до 12:48 часов (ст. 91 ТК РФ).

- 39 часов в неделю для медицинских работников; Время начала работы: 08:00 часов; время окончания работы 17:00; в пятницу с 8:00 часов до 16:00 часов. Время на перерыв для отдыха и питания с 12:00 часов до 13:00 часов (ст. 350 ТК РФ).

- 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности; Время начала работы: 08:00 часов; время окончания работы 16:00; Время на перерыв для отдыха и питания с 12:00 часов до 12:48 часов (ч. 2 ст.263.1 ТК РФ).

Для сторожей устанавливается сменный график работы:

- с понедельника по четверг с 17.00 текущего дня до 8.00 следующего дня - 15 часов в смену;

- с пятницы по субботу с 16.00 текущего дня до 8.00 следующего дня – 16 часов в смену;

- с субботы по понедельник с 8.00 до 8.00 – 24 часа в смену. В связи с тем, что по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, с оплатой такого времени отдыха и приема пищи. Места для отдыха и приема пищи установлены Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района (ч. 3 ст. 108 ТК РФ)».

7) Пункт 3.1.3. изложить в следующей редакции:

«Для работников в возрасте до шестнадцати лет устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ)».

8) Пункт 3.1.4. изложить в следующей редакции:

«Нерабочими для работников Центра являются выходные дни (суббота и воскресенье) и нерабочие праздничные дни, установленные в соответствии с трудовым законодательством РФ. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая - День Победы;
12 июня - День России;
4 ноября - День народного единства (ст. ст. 111, 112 ТК РФ)».

9) Пункт 3.1.6. исключить.

10) Пункт 3.1.8. изложить в следующей редакции:

«В Центре для работников может устанавливаться ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней:

- директору ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 5 календарных дней
- зам. директора ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 5 календарных дней
- бухгалтеру ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня
- главному бухгалтеру ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 5 календарных дней
- юрисконсульту ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - календарных 3 дня
- программисту ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - календарных 3 дня
- специалисту по кадрам ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня
- зав. отделением ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня
- специалисту по социальной работе ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня
- культорганизатору ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня
- психологу в социальной сфере ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня
- секретарю – машинистке ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня
- специалисту по охране труда ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - календарных 3 дня
- водителю автомашины ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

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 ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 123 ТК РФ).

11) Пункт 3.1.10. изложить в следующей редакции:

«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 (ст. 262.2 ТК РФ)».

12) Пункт 3.1.12. изложить в новой редакции:

«Кроме ежегодных основного и дополнительного отпусков работникам предоставляются оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- бракосочетание самого работника - 3 календарных дня;
- рождение ребенка - 1 календарный день;
- смерть близкого родственника (супруг(супруга), мать, отец, сестра, брат, дети, бабушка, дедушка) – 3 календарных дня;
- свадьба детей- 3 календарных дня;
- матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка – учащегося 1-11 классов, в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности) – 1 календарный день;

13) Пункт 3.1.16. абз. 1 изложить в следующей редакции:

«Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения с учетом фонда оплаты труда, выделенного на текущий финансовый год, и предельной штатной численности. Наименования должностей (профессий) в штатном расписании должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ст. 57 ТК РФ)».

14) Пункт 3.1.18. изложить в следующей редакции:

«При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Центра работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. ст. 81, 180 ТК РФ).

15) Пункт 3.1.19. изложить в следующей редакции:

«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. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представителя работников Центра принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством РФ и Договором. Осуществлять высвобождение работников в связи с сокращением численности или штата в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 81, ст. 82 ТК РФ), а так же в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 N1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Критерии массового увольнения в соответствии с Соглашением между правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей «НАПП» о взаимодействии в области социаль-трудовых отношений на 2018-2023 годы от 09 января 2018 года № 2-П/4/А-11 являются:

а) ликвидация Центра;

б) сокращение численности (штата) работников Центра в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев;

20% и более - в течение года;

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ)».

16) Пункт 3.2. абз. 2 изложить в следующей редакции:

«Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц:

заработная плата за первую половину месяца – 16 числа текущего месяца, а

заработная плата за вторую половину месяца - 01 числа месяца, следующего

за расчетным. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать 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;

Заработная плата работника переводится на банковский счет работника в рамках зарплатного проекта, заключенного с кредитной организацией.

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 (ст. 136 ТК РФ)».

17) Пункт 3.2.2. изложить в следующей редакции:

«При выполнении работниками Центра работ в выходные и нерабочие праздничные дни работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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)».

«Сверхурочная работа для работников Центра оплачивается 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 времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ)».

«Работникам Центра доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время».

18) Дополнить **Раздел 3 «Организация труда и отдыха работников. Оплата труда»** пунктом 3.2.9. следующего содержания:

«Работникам Центра, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня. Оплачиваемые дни отдыха предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с портала госуслуг. Работнику который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация. Работнику который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлениям по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация. Дни отдыха оплачиваются работникам в размере их среднего заработка».

19) Дополнить **Раздел 3 «Организация труда и отдыха работников. Оплата труда»** пунктом 3.2.10. следующего содержания:

«Индексация (повышение) заработной платы работников осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области» (п. 1.8. Положения

об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности от 15 октября 2008 года N 467).

Раздел 5 «Условия и охрана труда работников Центра»

20) Пункт 5.4. изложить в новой редакции:

«Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ), в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации и положением СУОТ ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» от 17.04.2018 года».

21) Пункт 5.4. изложить в новой редакции:

«Работодатель в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязан обеспечить:

5.4.1. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.4.2. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.4.3. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.4.4. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.4.5. проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

5.4.6. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.4.7. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ)».

22) Дополнить **Раздел 5 «Условия и охрана труда работников Центра»** пунктом 5.9. следующего содержания:

«Работник при прохождении диспансеризации имеет право на освобождение от работы:

- если ему менее 40 лет - на один рабочий день один раз в три года;

- если ему 40 лет и более - на один рабочий день ежегодно;
 - если он является предпенсионером или работающим пенсионером - на два рабочих дня один раз в год.
- Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.
- Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ).

Раздел 6 «Профессиональная подготовка и повышение квалификации Работников»

- 23) В пункте 6.1. абз.1 слово «администрация» читать как «работодатель».
- 24) Пункт 6.1. абз.2 изложить в новой редакции:

«Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости в образовательных учреждениях, среднего профессионального, высшего и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных законодательством РФ».

Раздел 8 «Материальная ответственность сторон по Договору»

- 25) Пункт 8.2. изложить в новой редакции:

«Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст.234 ТК РФ).

Раздел 10 «Условия действия Договора»

- 26) Пункт 10.1. изложить в новой редакции:

«Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами».

- 27) Пункт 10.2. изложить в новой редакции:

«Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет» (ст. 43 ТК РФ).

- 28) Пункт 10.3. изложить в новой редакции:

«Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения» (ст. 43 ТК РФ).

29) Пункт 10.4. изложить в новой редакции:

«При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет» (ст. 43 ТК РФ).

30) Пункт 10.5. изложить в новой редакции:

«При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности» (ст. 43 ТК РФ).

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 10 листов
Директор ГБУ «ЦСОГПВИИ
Львовского района»

Т.В. Колесникова

Т.В. Колесникова 20 23 г.

