

Балашова

102//
27.01.22

Председатель совета

Директор ГБУ "Замятинский ДСОД

"Лесная сказка"

трудоового коллектива работников

Черенкевич

Черенкевич Л.В.

ГБУ "Замятинский ДСОД "Лесная сказка"

«25» января 2022г.

Балашова

Балашова Н.В..



«25» января 2022г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору

Государственного бюджетного учреждения "Замятинский дом социального обслуживания для детей "Лесная сказка" (сокращенное наименование ГБУ "Замятинский ДСОД "Лесная сказка") на 2021-2024 год

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата 22.01 2022 г. № 268/22-02
с рекомендацией
наличие/отсутствие замечаний
Сот А.И. Сафурин
должность управления
(ФИО)

Дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору

ГБУ "Замятинский ДСОД "Лесная сказка" в лице директора Черенкевич Ларисы Викторовны, с одной стороны, и работники в лице председателя совета трудового коллектива Балашовой Натальи Владимировны, с другой стороны, на основании протокола общего собрания трудового коллектива (протокол № 3 от 25.01.2022г.) в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

I. Внести в Коллективный договор ГБУ "Замятинский ДСОД "Лесная сказка" изменения :

1. изложив п.2.2. в новой редакции: " В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- испытательный срок;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- специальная оценка условий труда.

Условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях являются обязательными условиями трудового договора"

2. изложив п.2.3. в новой редакции : " При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (*вариант*: подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты zddigod@soc.bal.nnov.ru

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора."

3. изложив п.2.6. в новой редакции : " В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представителю совета трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении. Критериями массового увольнения в соответствии с региональным соглашением являются:

а) ликвидация организации;

б) сокращение численности(штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

10% и более- в течении трех месяцев;

15% и более- в течении шести месяцев;

20% и более- в течении гола."

4. изложив п.2.7. в новой редакции: " Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

– предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

– одинокие матери, имеющие детей от 14 до 16 лет;

– отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет без матери;

– одинокие родители(попечители), воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет.

Расторжение трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка-ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается."

5. изложив п.3.3. в новой редакции: " В целях предоставления качественных стационарных социальных услуг применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Для работников обеспечивающих непрерывную работу ведется суммированный учет рабочего времени Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Работа в праздничные дни при непрерывной работе и при суммированном учете рабочего времени включается в месячную норму рабочего времени тех работников, которые в соответствии с графиком сменности должны работать в нерабочие праздничные дни данного месяца.

Список должностей, на которых применяется сменная работа, является Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Указанные графики утверждаются работодателем и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работникам запрещается изменять по своему усмотрению график работы. Педагогическим работникам запрещается изменять по своему усмотрению расписание занятий."

6. изложив п.4.6. в новой редакции : " Отзыв из отпуска работника допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда."

7. изложив п.4.7. в новой редакции : " В учреждении предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – Приложение № 3;
- за работу с ненормированным рабочим днем – 5 календарных дней – Приложение № 2.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ."

8. изложив п.4.8. в новой редакции : " В соответствии с Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г. (в ред. от 07.04.2017г.) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» право на удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней закреплено за всеми педагогическими работниками. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска остальным работникам-28 календарных дней."

9. изложив п.4.10. в новой редакции : " Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст.128 ТК РФ, ст.121 ТК РФ), также в связи:

- с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- пожарным добровольной пожарной охраны – до 10 календарных дней;
- всем работникам учреждения по их личному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы не более 14 календарных дней в течение рабочего года. В случае если отпуск без сохранения заработной платы превышает 14 календарных дней в течении рабочего года, то исчисление стажа работы, дающее право на ежегодный оплачиваемый отпуск, уменьшается на количество дней, превышающих 14 календарных дней;"

10.изложив п.5.2. в новой редакции : " 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя."

11. изложив п.5.5. в новой редакции : " Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. (18-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 4-го числа месяца, следующего за отработанным, за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Выплата заработной платы производится на карту «МИР» в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника или через кассу учреждения. Данное заявление передается Работником в бухгалтерию Работодателя. 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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы."

12. изложив п.6.10. в новой редакции : " Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения в соответствии с требованиями законодательства: "

13. раздел 6 дополнить п.6.12.4. : "Работодатель обязуется обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда."

14. изложив п.7.2. в новой редакции: "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, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров."

15. изложив п.7.3. в новой редакции : " Учреждение гарантирует производить следующие выплаты работникам детского дома, относящимся к работникам по основной должности:

– в связи с юбилеем 50 , 60, 65 лет (мужчинам и женщинам), - 1000 рублей, при наличии фонда экономии заработной платы;

- ко дню бракосочетания- не 1000 рублей, при наличии фонда экономии заработной платы;
- в связи со стихийным бедствием или другими чрезвычайными обстоятельствами- в размере не 2000 рублей, при наличии фонда экономии заработной платы;
- материальную помощь членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью члена семьи (супругов, родителей, детей) - 2000 рублей, при наличии фонда экономии заработной платы."

16.дополнить Раздел 7. п.7.5. : " Учреждение гарантирует освобождение от работы в течении 2 дней, с сохранением заработной платы, работников при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции(COVID-19)."

17.дополнить Раздел 7. п.7.6.: " Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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, если это предусмотрено локальным нормативным актом."

18. изложив п.8.1. в новой редакции : " Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами."

19. в Приложении №5 слово "обезжиривающих" заменить на слово "обезвреживающих".

20. изложив приложение №7 в новой редакции :

**Порядок и условия оказания материальной помощи
в ГБУ "Замятинский ДСОД "Лесная сказка"**

Учреждение гарантирует производить следующие выплаты работникам детского дома, относящимся к работникам по основной должности за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения:

1. В связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в размере 2000 рублей.
2. Членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью члена семьи (супругов, родителей, детей) в размере 2000 рублей.
3. Ко Дню бракосочетания работника при предоставлении свидетельства о заключении брака в размере 1000 рублей.
4. В связи с рождением ребенка (матери или отцу), при предоставлении свидетельства о рождении ребенка в размере 1000 рублей.

Оказание материальной помощи на оздоровление возможно только при наличии экономии фонда оплаты труда в Учреждении.

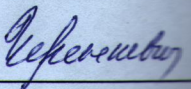
Размеры выплаты материальной помощи директору и работникам должны быть одинаковыми."

II. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу со дня подписания его сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора ГБУ "Замятинский ДСОД "Лесная сказка" на 2021-2024 годы.

Директор

Председатель совета

трудового коллектива

 Чернозжук Л.В.

 Балашова Н.В.

" 25 " января 2022г.

"25" января 2022г.

Прошнуровано и пронумеровано

На 9 листах

М.П.
Директор

Л.В. Черенкевич

