

Дополнительное соглашение

к Коллективному договору Бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Верховажского района» от 24 октября 2019 года

с. Верховажье

12 апреля 2022 года

Бюджетное учреждение социальной социальной обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Верховажского района» в лице директора Старцевой Марины Павловны и работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя специалиста отделения срочного социального обслуживания Загоскиной Ольги Владимировны, совместно именуемые в дальнейшем СТОРОНЫ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

В соответствии с Отраслевым соглашением по организациям социального обслуживания Вологодской области на 2021-2023 годы, заключенного 26 декабря 2020 года между Департаментом социальной защиты населения Вологодской области, работодателями государственных организаций социального обслуживания Вологодской области в лице их представителя – отраслевого объединения работодателей учреждения системы социальной защиты населения Вологодской области, работниками государственных организаций социального обслуживания области в лице их представителя – Вологодской областной общественной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации внести изменения в отдельные положения Коллективного договора:

1. В Положении об оплате труда работников государственной организации социального обслуживания Вологодской области БУ СО ВО «КЦСОН Верховажского района» (приложение 2 коллективного договора):

1.1. Раздел 6 «Порядок выплаты единовременного денежного вознаграждения работникам организации» изложить в следующей редакции:

Работникам организации при награждении:

- государственными наградами Российской Федерации производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере одного должностного оклада;

- Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада;

- Почетной грамотой Губернатора области производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере одного должностного оклада;

- Благодарностью Губернатора области производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере 0,5 должностного

оклада;

- Почетной грамотой Департамента социальной защиты населения области производится выплата единовременного денежного вознаграждения в размере 0,5 должностного оклада.

Выплаты производятся за счет фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

1.2. В разделе 4 Положения об оплате труда в пункте 3 слова «за счет экономии средств фонда оплаты труда работников организации» исключить.

2. В Коллективном договоре:

2.1. В Разделе 3 «Трудовой договор и обеспечение занятости» пункт 3.2.3. изложить в следующей редакции:

«Заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами РФ (ст. 59 ТК РФ)».

2.1. В Коллективном договоре в Разделе 5 пункт 5.7. «На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы» - исключить.

3. В приложении 1 Правил внутреннего трудового распорядка к Коллективному договору (далее Правила):

3.1 Пункт 2.3.1. Правил изложить в следующей редакции:

«Потребовать от поступающего на работу предъявления следующих документов (ст. 65 ТК РФ)»:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного

документа;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- документы воинского учета (для военнообязанных и подлежащих призыву);

- справку об отсутствии судимости, уголовного производства в отношении работника по установленной форме (для привлечения к работе, исполнителями которой не могут быть граждане, имеющие судимость или прецедент уголовного преследования).

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.»

3.2. Пункт 2.3.2. Правил изложить в следующей редакции:

«Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. 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, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ)».

3.3. Пункт 2.4. Правил изложить в следующей редакции:

«При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается 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, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.(ст. 70 ТК РФ).»

3.4. В пункт 7.2 Правил «Время начала и окончания работы» внести следующие изменения:

слова « для женщин - с 8 час. 45 мин. до 17 час. 00 мин., перерыв для отдыха и питания с 13 часов до 14 часов» заменить словами:

«для женщин - с 8 час. 45 мин. до 17 час. 00 мин. (понедельник – четверг), с 8 час. 45 мин. до 16 час. 45 мин. (пятница), перерыв для отдыха и питания с 13 часов до 14 часов».

3.4. Пункт 9 Правил изложить в следующей редакции:

«Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт»

4. В приложение № 3 к Коллективному договору «Дополнительные отпуска для работников БУ СО ВО «КЦСОН Верховажского района»» внести следующие изменения:

- должность «Водитель» заменить словами «Водитель автомобиля»;

- должность «Рабочий по обслуживанию зданий» заменить словами «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»;

- должность «Программист» исключить.

5. В приложении № 7 к Коллективному договору «Положение о премировании работников БУ СО ВО «КЦСОН Верховажского района»

- п. 2.3. «Единовременная премия» исключить.

Директор БУ СО ВО
«КЦСОН Верховажского района»



М.П. Старцева

Представитель от Работников



О.В. Загоскина