

Дополнительное соглашение № 3

о внесении изменений в Коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Вашкинского района»

Принят на общем собрании работников
(протокол от «14» 07 2023г. №2)

Бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Вашкинского района», действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и коллектив работников БУ СО ВО «КЦСОН Вашкинского района», в лице Представителя работников, именуемой в дальнейшем «Работники», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

2. Раздел 3. «Трудовой договор. Обеспечение занятости»

пункт 3.10 дополнить:

- одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

5. Раздел 7. «Социальные гарантии. Компенсации и льготы» пункт 7.1.3. читать в новой редакции:

Работодатель, при награждении работников организаций социального обслуживания:

- государственными наградами Российской Федерации выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере одного должностного оклада;

- Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 0,5 должностного оклада;

- Почетной грамотой Губернатора области, выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере одного должностного оклада;

- Благодарностью Губернатора области, выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 0,5 должностного оклада;

- Почетной грамотой Департамента социальной защиты населения области, выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 0,5 должностного оклада.

Выплаты производятся за счет фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждений социального обслуживания области.

6. Настоящее дополнительное соглашение № 3 вступает в силу с момента подписания его сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Вашкинского

района» на 2022 -2025 годы составлено в 3-х экземплярах, каждый из которых подписан сторонами и имеют одинаковую силу.

7. Остальные условия Коллективного договора бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Вашкинского района» на 2022 -2025 годы остаются неизменными.

Директор центра:

Представитель работников:



Г.В. Мылова

О.Н. Кузьмина

**Изменения и дополнения
в Правила внутреннего трудового распорядка
БУ СО ВО «КЦСОН Вашкинского района»**

Для приведения Правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с действующим законодательством и Трудовым кодексом РФ

1. Раздел 2. «Порядок приема и увольнения работников центра» пункт 2.1.3. читать в следующей редакции:

При заключении трудового договора лицо, поступившее на работу предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые. Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. (Если новый сотрудник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, предъявил только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, специалист по кадрам имеет право запросить у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку работнику или форму СТД-ПФР).
- 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, 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;
- в отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2. Раздел 2. «Порядок приема и увольнения работников центра» пункт 2.1.5. читать в следующей редакции:

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась) (часть четвертая ст. 65 ТК РФ). Однако с 1 января 2021 года работодатель не вправе оформлять бумажные трудовые книжки тем, кто устраивается на работу впервые. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются (ч. 8 ст.2 Закона №439-ФЗ).

3. Раздел 2. «Порядок приема и увольнения работников центра» пункт 2.1.13. читать в следующей редакции:

Трудовые книжки ведутся работодателем на каждого работника проработавшего свыше пяти дней, если эта работа является для работника основной, за исключением случаев, предусмотренных ч.3,8 ст.2 ФЗ от 16.12.2019 № 439-ФЗ.

4. Раздел 2. «Порядок приема и увольнения работников центра» подпункты 2.2.18; 2.2.20; 2.2.21; 2.2.22 дополнить следующими словами: « работникам, которые отказались от бумажной трудовой книжки, будут по их заявлению или при увольнении выдаваться сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р (ст.66.1 ТК)»

5. Раздел 2. «Порядок приема и увольнения работников центра» подпункт 2.1.16 читать в следующей редакции:

Срок хранения личных дел уволенных руководителей и работников организации в соответствии п. 445 Перечнем типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения, утвержденным Приказом Росархива от 20 декабря 2019 г. N 236, составляет 50/75 лет ЭПК.

6. Раздел 2. «Порядок приема и увольнения работников центра» подпункт 2.2.6 читать в следующей редакции:

2.2.6 Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.(ст.18 ТК РФ)

7. В разделе 5. «Режим работы» в пункте 5.2. заменить следующие слова:

«для мужчин время начала и окончания работы: с 8.00- до 17.12.», читать в следующей редакции: «для мужчин время начала и окончания работы: с 8.00- до 17.00».

8. В разделе 5. «Режим работы» в пункте 5.2. абзац 5 читать в следующей редакции:

- сторожа работают в режиме гибкого рабочего времени. Продолжительность работы сторожей в режиме гибкого времени начало ежедневной работы определяется графиком работы, утвержденным Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за учетный период (учетный период- год). Окончание работы -8.00 часов. Перерыв для отдыха и питания в выходные, праздничные дни - два перерыва по 30 минут, один перерыв – 60 мин. (00.00-01.00) в рабочие дни один перерыв с 00.00-01.00 час. Место для отдыха и приема пищи сторожами (вахтерами) определено кабинет № 1.

9. В раздел 5. «Режим работы» пункт 5.20 абзац 2 читать в следующей редакции:

Не допускать привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, 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, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.(ст. 259 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со

своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. (ст. 259 ТК РФ).

10. В раздел 5. «Режим работы» пункт 5.20 абзац 3 читать в следующей редакции:

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. (ст.99 ТК РФ)

11. В раздел 5. «Режим работы» пункт 5.23 читать в следующей редакции:

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время. Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, 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, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст.259, ст. 96 ТК РФ).

12. В раздел 5. «Режим работы» пункт 5.24 абзац 3 читать в следующей редакции:

Внутреннее совместительство разрешается в условиях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

13. В разделе 6. «Время отдыха» в пункте 6.5. исключить слова: «Вредные условия труда», «документовед».

14. В разделе 8. «Меры поощрения за труд» в пункте 8.5 исключить слова: «общественного взыскания».

15. В раздел 9. «Ответственность сторон трудового договора» пункт 9.5 дополнить словами:

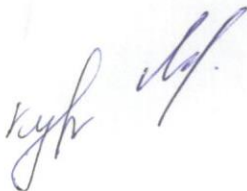
Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Директор центра:

Представитель работников:



Г.В. Мылова

О.Н. Кузьмина

КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ И НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ»
160035, ВОЛОГДСКАЯ ОБЛ., Г. ВОЛОГДА, УЛ. МХОЧЕЗНИКОВСКАЯ, Д. 17
ТЕЛ: (ФАКС): (81758) 2-17-94
УБЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
№ 2 ЗА 2022 ГОД
ПРОВЕПЕНА «17» 07 2023 г.

КОВ
