

Дополнительное соглашение № 2

о внесении изменений в Коллективный договор бюджетного учреждения
социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр
социального обслуживания населения Вашкинского района»

Принят на общем собрании работников
(протокол от «01» 06 2023г. № 1)

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:

1. Раздел 2. «Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений» подпункт 2.5.2. пункта 2.5 читать в новой редакции:

2.5.2. при массовом высвобождении работников в учреждении относятся увольнению 30 и более процентов работников в течение 90 календарных дней. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов ее деятельности, представитель Работодателя своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, в соответствии с Законом РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (часть 2 ст.25).

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

пункт 3.10 читать в новой редакции:

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя со следующими категориями работников:

- с работником в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст.81 ТК РФ);
- с беременной женщиной (ст.261 ТК РФ);

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, предоставлять 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 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 на 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

- женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- одинокой матерью, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- другим лицом, воспитывающего без матери ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ст.261 ТК РФ);
- 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 (ст.261 ТК РФ).

Уволить в связи с сокращением численности или штата работника в возрасте до восемнадцати лет можно только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст.269 ТК РФ).

3. Раздел 4. «Рабочее время и время отдыха» пункт 4.2. читать в новой редакции:

Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю. Для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – 35 часов в неделю, работникам от 16 до 18 лет до 35 часов в неделю. (СТ.92 ТК РФ).

4. Раздел 4. «Рабочее время и время отдыха» в пункте 4.7. в приложении 1 «Перечень должностей, дающих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день» исключить должности «заведующий хозяйством» и «документовед».

5. Раздел 4. «Рабочее время и время отдыха» из пункта 4.11 удалить слова «вредные условия труда».

6. Раздел 4. «Рабочее время и время отдыха» пункт 4.13. читать в новой редакции:

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- работники в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 260 ТК РФ);
- муж, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ);
- работники, ранее отозванные из отпуска (ст. 125 ТК РФ);
- лица, работающие по совместительству, при одновременном предоставлении отпуска по основной работе в летнее время (ст. 286 ТК РФ).

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 или ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты 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;

Выплата производится за счет фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6. Настоящее дополнительное соглашение № 2 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

КАЗЕНН - учреждение Вологодской области
«Центр занятости населения Вологодской области»
160035. Вологодская обл. г. Золотода, ул. МКОРОВА 13
ТЕЛ: / ФАКС: (81758)2-11-94

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№ 2 за 2022 год
ПРОВЕДЕНА «06 июня 2023 г.