

*Внесено и применено в
№ 2135 от 26.07.19*

*13 08 24
Д. 5/1*

Дополнительное соглашение № 1
коллективному договору от «26» июля 2019 г.
Муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Городищенского района Пензенской области»
на 2019-2022 годы

«01» апреля 2021 г.

Работодатель в лице его представителя Директора МБУ «Городищенский КЦСОН» Горбачевой Аллы Владиславовны, действующего на основании Устава, одной стороны, и работники в лице представителя Трудового коллектива с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от «01» апреля 2021 г. № 6), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.11 Коллективного договора от "26" июля 2019 г. № 2135, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. В Приложение № 2 «Положения о системе оплаты работников Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области»» к Коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области» заключенному на период 2019-2022 г.г., внести следующие изменения:

Дополнить «Положение о системе оплаты работников Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области» раздел 8. «Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников», подпункта 8.1.1. пунктом 5 следующего содержания:

5. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам отделения социального приюта:

5.1 Работникам, оказывающим социальные услуги воспитанникам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией, за счет средств федерального бюджета осуществляются выплаты стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку в порядке и размерах, установленных Правилами предоставления в 2020 году иных межбюджетных трансферов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, в целях софинансирования расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам стационарных организаций социального обслуживания,

созданных не в стационарных организациях социального обслуживания, оказывающим социальные услуги гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 15.05.2020 №681 «Об утверждении Правил предоставления в 2020 году иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации; в целях софинансирования расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам стационарных организаций социального обслуживания, стационарных отделений, созданных не в стационарных организациях социального обслуживания, оказывающим социальные услуги гражданам, которые выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией».

5.2. Перечень должностей работников отделения социального приюта, дающих право на установление выплат стимулирующего характера:

Административно-управленческий персонал	Заведующая отделением социального приюта
Педагогические работники	Педагог-психолог, социальный педагог, воспитатели
Средний медицинский персонал	Диетическая медицинская сестра
Вспомогательный персонал	помощник воспитателя
Технический персонал	заведующая хозяйством, повар

5.3. Размер выплаты стимулирующего характера согласно занимаемой должности, устанавливается Правилами порядок и условия предоставления иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета. К выплатам стимулирующего характера применяется коэффициент начислений на заработную плату, а также процентная надбавка за стаж работы в местности с особыми климатическими условиями в размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

5.4. Срок, на который устанавливается выплата стимулирующего характера – за работу в смену длительностью не менее 14 календарных дней. В случае, если работник прерывает смену по собственному желанию, тогда выплата работнику осуществляется за фактически отработанные дни.

2. В Приложение № 5 «Правила внутреннего распорядка» к Коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района Пензенской области» заключенному на период 2019-2022 г.г., внести следующие изменения:

В раздел 2. «Порядок приема и увольнения работников» внести изменения п. 2.3 в связи с изменениями Федеральным законом от 16.12.2019

№ 439-ФЗ (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) в части формирования сведений о трудовой деятельности работников:

Дополнить п. 2.3 следующими подпунктами:

- поступающее на работу в учреждение лицо при заключении трудового договора предъявляет работодателю следующие документы:
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности в электронном виде, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые, а также документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа. (статья 66.1 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой работодатель в электронном виде формирует сведения о трудовой деятельности (включающей информацию о работнике, месте его работы, трудовой функции, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора) и трудовом стаже работника, которые представляются работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации).

Дополнить п. 2.4. следующими словами: Приём на работу осуществляется путём заключения трудового договора между работодателем и работником. Трудовой договор заключается в 2-х экземплярах в письменной форме и должен содержать условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ). Один экземпляр договора передается работнику, второй хранится в личном деле сотрудника.

Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании и в соответствии с условиями заключённого трудового договора. Работник знакомится с приказом в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

Трудовым договором или дополнительным соглашением может быть предусмотрено использование трудовой функции дистанционно работником как на постоянной основе (в течение всего срока действия трудового договора), так и на временной (непрерывно в течение срока договора, не превышающего 6 месяцев, либо периодически при условии чередовании периодов выполнения работы дистанционно и на стационарном рабочем месте) (ст. 312.1 ТК РФ). Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться работником и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ч.1 ст. 312.3 ТК РФ. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, осуществляется путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника (ст. 312.4 ТК РФ) устанавливаются трудовым договором, (дополнительным соглашением к трудовому договору).

В раздел 4. «Основные права и обязанности работников», подраздел 4.2. «Работник имеет право на», внести следующие изменения:

Добавить п. 4.2.10.: Прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ). Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных выше, 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 и среднего заработка, работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ).

В раздел 5 «Режим работы и время отдыха», внести следующие изменения:

Дополнить п. 5.1: Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении составляет 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени специалистов – женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Дополнить п. 5.2: В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Специалисты (женщины, работающие в сельской местности) имеют право на предоставление, по их письменному заявлению, одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

Дополнить п. 5.3: Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается для специалистов (женщин, работающие в сельской местности) следующее: начало работы 08-00 часов, окончание работы 16-00, перерыв на обед с 12-00 до 12-48 часов.

3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

4. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

5. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2019-2022 годы распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

6. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2019-2022 годы



Представитель Работодателя:

(подпись)

/Горбачева А.В.

(Ф.И.О.)

Представитель Работников:

(подпись)

/Павленко Н.А.

(Ф.И.О.)