

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
коллективного договора
государственного казенного учреждения Самарской области
«Комплексный центр социального обслуживания
населения «Ровесник»

г.Самара

Стороны коллективного договора: государственное казенное учреждение Самарской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Ровесник» (далее - учреждение) в лице директора Деминой Татьяны Васильевны, действующего на основании Устава и работники учреждения в лице представителя работников Макарова Андрея Александровича, пришли к соглашению о внесении дополнений и изменений в коллективный договор учреждения от «01» августа 2019 года, зарегистрированный в министерстве труда, занятости и миграционной политики Самарской области «22» ноября 2019 г. за № 06212019.

1. Пункт 5.16. коллективного договора – исключить. Пункт 5.17. считать пунктом 5.16.

2. Пункт 7.4. коллективного договора дополнить частями следующего содержания:

«Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части второй 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 обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы».

3. Пункт 9.6. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами путем размещения текстов коллективного договора и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на Сайте учреждения. С вносимыми изменениями и дополнениями в коллективный договор и нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, работники знакомятся на Сайте учреждения в сети Интернет».

4. Часть вторую пункта 6.1. правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«Поощрения объявляются приказом (распоряжением) директора учреждения, заносятся в трудовую книжку работника (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда».

5. Часть четвертую пункта 7.2. правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу».

6. Правила внутреннего трудового распорядка дополнить разделом 8 следующего содержания:

«8. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

8.1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

8.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

8.3. Согласие работника на такой перевод не требуется.

8.4. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

8.5. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

8.6. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

8.7. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором);

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

8.8. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

8.9. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

8.10. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

8.11. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Пункт 2.13. правил внутреннего трудового распорядка дополнить абзацами следующего содержания:

«Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении способом, указанном в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении - в день прекращения трудового договора.

Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя sprovesnik@mail.ru. При использовании

электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- личная подпись работника;
- дата написания заявления.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса».

8. Приложение № 4 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

Приложение № 4
к коллективному договору
от « 01 » августа 2019 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ
на работах с вредными условиями труда,
имеющими право на доплаты**

1. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Наименование должности, профессии	Номер рабочего места	Класс и степень вредности на рабочем месте по результатам Специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда)	Доплата за вредные условия труда в процентах к должностному окладу (окладу)
Отделение, ул.Марии Авейде, 29			

По результатам специальной оценки условий труда от 30.10.2015 г.			
Заведующий складом	16	3.1	15
По результатам специальной оценки условий труда от 26.07.2016 г.			
Инженер-программист (программист)	23	3.1	15
Водитель автомобиля	7	3.1	15
Повар	24	3.1	15
Кухонный рабочий	1	3.1	15
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3	3.1	15
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	3.1	15
Воспитатель	11, 12	3.1	20
Помощник воспитателя	13	3.1	20
По результатам специальной оценки условий труда от 24.08.2018 г.			
Заместитель директора	80	3.1	20
Делопроизводитель	81	3.1	15
Отделение для граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации			
По результатам специальной оценки условий труда от 26.07.2015 г.			
Заведующий отделением	5	3.1	20
Специалист по социальной работе	6	3.1	20
Отделение социальной адаптации и профориентации			
По результатам специальной оценки условий труда от 30.10.2015 г.			
Заведующий отделением	5	3.1	20
Педагог-психолог	8	3.1	20
Воспитатель	9, 10А, 11	3.1	20
Педагог дополнительного образования	13, 14	3.1	20
Отделение ул.Стара-Загора, 113а			
По результатам специальной оценки условий труда от 24.08.2018 г.			
Главный бухгалтер	4	3.1	15

Заместитель главного бухгалтера	5	3.1	15
Бухгалтер	6, 7, 8	3.1	15
Начальник планово-экономического отдела	9	3.1	15
Экономист	10, 11	3.1	15
Начальник отдела организации закупок	12	3.1	15
Делопроизводитель	17	3.1	15
Заведующий отделением психолого-педагогической помощи	44	3.1	20
Водитель автомобиля	52	3.1	15
Повар	47	3.1	15
Кухонный рабочий	48,49А	3.1	15
Инженер-программист (программист)	56	3.1	15
Отделение пр.Кирова, 67			
По результатам специальной оценки условий труда от 30.10.2015 г.			
Делопроизводитель	3	3.1	15
Заведующий отделением	5	3.1	20
Специалист по социальной работе	6	3.1	20
Социальный педагог	7	3.1	20
Педагог-психолог	8	3.1	20
Воспитатель	9, 10А, 11	3.1	20
Педагог дополнительного образования	13, 14	3.1	20
Медицинская сестра	15	3.1	20
Заведующий складом	16	3.1	15
Повар	18	3.1	15
Кухонный рабочий	19	3.1	15
По результатам специальной оценки условий труда от 24.08.2018 г.			
Заместитель директора	86	3.1	20

Отделение ул.Зеленая, 11			
По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда от 05.09.2012 г.			
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	11	3.1	15
Старший воспитатель	29	3.1	20
Педагог дополнительного образования	32, 33, 34а, 35а	3.1	20
Старшая медицинская сестра	40	3.1	20
По результатам специальной оценки условий труда от 24.08.2018 г.			
Заместитель директора	57	3.1	20
Повар	61	3.1	15
Кухонный рабочий	62	3.1	15
Инженер-программист (программист)	67	3.1	15
Специалист по социальной работе	65, 66	3.1	20
Педагог социальный	68	3.1	20
Педагог-психолог	69	3.1	20

2. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

9. В положении об оплате труда (приложение № 2 к коллективному договору) абзац пятый пункта 6.1. изложить в следующей редакции: «смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);».

10. В положении об оплате труда (приложение № 2 к коллективному договору) часть вторую пункта 6.2. - исключить.

11. Настоящие дополнения и изменения коллективного договора вступают в силу со дня подписания их сторонами.

От работников
Представитель работников
ГКУ СО «КЦ СО «Ровесник»

 А.А. Макаров
«4» июля 2021 г.

От работодателя
Директор ГКУ СО
«КЦ СО «Ровесник»

 Т.В. Демина
« » июля 2021 г.

