

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ N 1  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ КИЧМЕНГСКО-ГОРОДЕЦКОГО  
РАЙОНА» НА 2023-2026 ГОДЫ

Бюджетное учреждение социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Кичменгско-Городецкого района» в лице директора Андреевской Ларисы Анатольевны, действующей на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны, и работники в лице председателя Совета трудового коллектива Юрьевой Юлии Витальевны, действующей на основании протокола общего собрания работников от 13.12.2022 (далее - Работник), с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания от "1" декабря 2023 г. N 4) в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 9.3 Коллективного договора от "03" апреля 2023 года заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Кичменгско-Городецкого района» на 2023-2026 годы от 03 апреля 2023 г. следующие изменения:

1.1. Пункт 3.1 раздела «III. Обеспечение занятости работников» изложить в следующей редакции:

«3.1. Массовое высвобождение Работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата Работников Учреждения, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления СТК и службы занятости, где указываются должность, профессия, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.»

1.2. Пункт 3.4. раздела «III. Обеспечение занятости работников» дополнить абзацем 8 следующего содержания:

«- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.»

1.3. Пункт 3.6. раздела «III. Обеспечение занятости работников» изложить в следующей редакции:

«3.6. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, 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, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.



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.

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 вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.».

1.4. Раздел «III. Обеспечение занятости работников» дополнить пунктом 3.10 следующего содержания:

«3.10. Стороны содействуют осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- обеспечение условий для переезда работников на новое место работы (по договоренности сторон);
- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- развитие временной и сезонной занятости работников;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации);
- создание кадрового резерва работников ведущих профессий, временно используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников с доплатой до среднего заработка по прежней работе и обеспечением условий для поддержания их профессионального уровня на срок до 6 месяцев;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.».

1.5. Пункт 4.15 раздела «IV. Режим труда и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«4.15. Преимущественным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в любое удобное время пользуются следующие работники:

- родители, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у работодателя (ст. 260 ТК РФ);
- работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- лица, работающие по совместительству (ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе) (ст. 286 ТК РФ);
- работники, ранее отозванные из отпуска (ст. 125 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);
- супруги военнослужащих (ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- ветераны боевых действий (ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России» (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (ст. 15 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- граждане России, удостоенные званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации и являющиеся полными кавалерами ордена Славы (ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (ст.6 Федеральный закон от 09.01.1997 N 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»).

1.6. Пункт 7.10 раздела «VII. Социальные льготы и гарантии» изложить в следующей редакции:

«7.10. Работодатель, при награждении работников Учреждения:

- а) государственными наградами Российской Федерации - выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере одного должностного оклада;
- б) Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 0,5 должностного оклада;
- в) Почетной грамотой Губернатора области - выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере одного должностного оклада;
- г) Благодарностью Губернатора области - выплачивает единовременное денежное вознаграждение в размере 0,5 должностного оклада;
- д) 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 Учреждения.»

1.7. Пункт 6.7. раздела «VI. Оплата труда» дополнить подпунктами 6.7.1, 6.7.2, 6.7.3, 6.7.4, 6.7.5 следующего содержания:

«6.7.1. При любом режиме работы расчет средней заработной платы для оплаты отпуска работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев перед предоставлением отпуска. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

6.7.2. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).



6.7.3. Для расчета среднего заработка для оплаты отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат и не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

6.7.4. Из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, когда:

за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ.

6.7.5. При увольнении работнику в соответствии со ст. 127 ТК РФ выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается работнику, отработавшему полный рабочий год.

Рабочий год составляет 12 полных месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю.

В соответствии с п. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169) (далее – Правила) увольняемые по каким бы то ни было причинам работники, проработавшие у данного нанимателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, получают полную компенсацию.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 ½ до 11 месяцев, если они увольняются вследствие:

а) ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, сокращения штатов или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ;

б) поступления на действительную военную службу;

д) выяснившейся непригодности к работе.

Во всех остальных случаях работники получают пропорциональную компенсацию.

Согласно п. 35 Правил при исчислении сроков работы, дающих право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

При определении количества дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, дробное количество календарных дней неиспользованного отпуска округляется до целых дней в пользу работника, при этом правила арифметики не применяются. К примеру, если выходит 9,32 к.д., то календарные дни округляются до 10.».

1.8. Приложение 2 к Коллективному договору «Перечень должностей, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день» изложить в новой редакции в соответствии с приложением 1 к настоящему дополнительному соглашению.

2. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2023-2026 годы распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

4. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2023-2026 годы.

Работодатель

Директор БУСОВО «КЦСОН Кичменгско-  
Городецкого района»

*[Handwritten signature]*

Л.А. Андреевская

«01» 12 2023 г.



Председатель

Совета трудового коллектива

*[Handwritten signature]*

Ю.В.Юрьева

«01» 12 2023 г.

казенное учреждение Вологодской области  
«Центр занятости населения  
Вологодской области»  
160025, Вологодская обл., г. Вологда,  
ул. Маршала Конева, д. 15  
Тел./факс: (81754) 2-14-68

**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ**  
изменений и дополнений к коллективному договору

№ \_\_\_\_\_ за 2023 год  
проведена «04» 12 2023 г.



Приложение к дополнительному соглашению № 2 к коллективному договору Бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Кичменгско-Городецкого района» на 2023-2026 годы

«Приложение 2 к коллективному договору Бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Кичменгско-Городецкого района» на 2023-2026 годы

Перечень должностей, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

**1. Директор** – 14 календарных дней. Относится к лицам, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению.

**2. Заместитель директора** – 14 календарных дней, на основании ст.101 ТК РФ. Организует оперативный и плановый контроль за качеством предоставления социальных услуг клиентам отделений социального обслуживания на дому в сельских поселениях района, **используя выездные формы работы.**

**3. Специалист по кадрам** – 12 календарных дней – ст. 101 ТК РФ. За особый режим работы, в соответствии с которым, по распоряжению работодателя и при необходимости **эпизодически привлекается** для работы в отделения социального обслуживания на дому **в сельских поселениях района** (используя выездные формы работы) по охране труда и по пожарной безопасности, для приема на работу социальных работников и награждения юбиляров, для ознакомления с записями в трудовых книжках, для принятия участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

**4. Заведующий отделением** – 14 календарных дней - ст.101 ТК РФ. За особый режим работы, в соответствии с которым при необходимости и в соответствии с годовым планом учреждения привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. (Участие в проведении «социальных дней» в сельских поселениях; проведение фронтального и оперативного контроля и контроля за качеством предоставления соц. услуг; организация **выездных методических учеб** для социальных работников).

**5. Специалист по социальной работе** – 11 календарных дней – ст.101 ТК РФ. За особый режим работы, в соответствии с которым специалист по социальной работе по распоряжению работодателя при необходимости **эпизодически привлекается** к выполнению своих трудовых функций за пределам установленной для него продолжительности рабочего времени в связи с участием в проведении «социальных дней» в сельских поселениях; в связи с ведением социального патронажа; в связи с проведением оперативного контроля; в связи с обследованием материально-бытовых условий проживания клиента, составлением акта и для решения прочих вопросов, входящих в круг его обязанностей. **Привлекается к выездным работам.**



6. **Психолог** – 12 календарных дней – ст.101 ТК РФ. За особый режим работы, в соответствии с которым психолог эпизодически привлекается к выполнению профессиональных функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени в связи с деятельностью клуба «Преодоление», с работой с детьми-инвалидами, с участием в **выездных «социальных днях» в сельских поселениях района.**

7. **Водитель автомобиля** – 9 календарных дней - ст.101 ТК РФ. Рабочее время водителя делится на части неопределенной продолжительности в силу **особого характера (командировочного) выполняемой работы.**

8. **Заведующий хозяйством** – 9 календарных дней - ст.101 ТК РФ. Рабочее время заведующего делится на части неопределенной продолжительности в силу **особого характера выполняемой работы.**

9. **Юрисконсульт** – 12 календарных дней - ст.101 ТК РФ. При необходимости эпизодически привлекается к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

10. **Экономист** – 12 календарных дней - ст.101 ТК РФ. При необходимости эпизодически привлекается к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени, для своевременного и качественного выполнения отчетности.

11. **Специалист по закупкам** – 12 календарных дней - ст.101 ТК РФ. При необходимости эпизодически привлекается к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени, для своевременного заключения договоров, контроля и отслеживания котировок и аукционов по торгам, проводимых на электронных площадках.

12. **Документовед** – 12 календарных дней - ст.101 ТК РФ. При необходимости эпизодически привлекается к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени, для своевременного и качественного выполнения отчетности.

Департамент труда и занятости населения  
Вологодской области  
государственное учреждение Вологодской области  
«Центр занятости населения  
Вологодской области»  
отделение занятости населения  
по Кичменгско-Городецкому  
муниципальному округу

Комсомольская ул., д. 17,  
с.Кичменгский Городок,  
Вологодская обл., 161400  
тел. (881740) 2-12-67, факс (881740) 2-16-44  
E-mail: kgrczn@vologda.ru  
ОГРН 1023500877740  
ИНН/КПП 3525108930/352501001

11.12.2023 № 14

О регистрации дополнительного  
соглашения к коллективному  
договору

Директору БУ СО ВО «КЦСОН»  
Л.А. Андреевской

Представителю Совета коллектива  
работников  
Ю.В. Юрьевой

Лесная ул., д.42,  
с. Кичменгский Городок,  
Вологодская область, 161400

### УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации дополнительного соглашения к коллективному договору  
бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области  
«Комплексный центр социального обслуживания населения Кичменгско-  
Городецкого района».

Отделение занятости населения по Кичменгско-Городецкому муниципальному округу сообщает, что: дополнительное соглашение к коллективному договору бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Кичменгско- Городецкого района» за № 3 от 03 апреля 2023 года зарегистрировано 04 декабря 2023 года.

Условия дополнительного соглашений к коллективному договору, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

С целью предотвращения несчастных случаев в учреждении и внедрении концепции «нулевого травматизма» рекомендуем включить в коллективный договор пункт о присоединении к указанной концепции и разработке программы «нулевого травматизма» в организации.

Начальник ОЗН по Кичменгско-Городецкому району  Е.Н.Марагаева

Исполнитель: Марагаева Е.Н. тел 8(81740)2-12-67