

От работодателя  
Директор ГБУ «КЦСОН  
Сокольского района»

От работников  
Председатель совета трудового  
коллектива ГБУ «КЦСОН  
Сокольского района»



Л.Л.Сиденина  
«29» августа 2019 года

А.А.Кулакова  
«29» августа 2019 года

## ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр  
социального обслуживания населения Сокольского района»  
(ГБУ «КЦСОН Сокольского района»)  
(срок действия договора 2019-2022г.г.)

Министерство социальной политики Нижегородской области <b>ЗАРЕГИСТРИРОВАН</b>	
Дата «22» 10 2019г. № 1142/19 - ИД	
(наличие/отсутствие замечаний)	
Заместитель министра	
(подпись) <u>Саминская И.М.</u> (ФИО)	

Государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Сокольского района» в лице директора Сидениной Любови Леонидовны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и работники Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Сокольского района» в лице председателя Совета трудового коллектива Кулаковой Александры Александровны, именуемые в дальнейшем «Работники» с другой стороны, пришли к взаимному согласию о внесении изменений в коллективный договор Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Сокольского района», а именно:

1. Пункт 1.3. раздела 1 «Общие требования» изложить в новой редакции:

«1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.»

2. Пункт 2.9. раздела 2 «Трудовой договор» изложить в новой редакции:

«2.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию.»

3. Пункты 3.6., 3.14., 3.15., абзац 6 пункта 3.17. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«3.6. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий год, с учетом мнения совета трудового коллектива.

3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, кроме тех случаев, которые оговорены в ст.128 ТК РФ.

3.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ч.1 ст.126 ТК РФ).

3.17. – в связи со смертью близких родственников (супругов, родителей, детей, сестер, братьев, дедушек, бабушек) – 3 дня.»

4. Пункты 5.2.9., 5.2.10., абзац 2 пункта 5.2.12., 5.2.18., 5.2.23., 5.2.24. раздела 5 «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты» изложить в новой редакции:

«5.2.9. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчислять в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе и закрытых административно-территориальных образованиях без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда.

5.2.10. Устанавливать работникам премиальные выплаты в связи с юбилейными датами 50, 60, 65, 70, 75 и далее каждые последующие 5 лет.

5.2.12. – смерть близких родственников (супругов, родителей, детей, сестер, братьев, дедушек, бабушек) в размере 2000 рублей.

Абзац 4 пункта 5.2.12. исключить.

5.2.18. Директор Учреждения на основании предложений Балансовой комиссии выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения могут быть не установлены, а установленные на квартал выплаты могут быть осуществлены частично либо не осуществлены полностью в случаях:

- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- грубых нарушений сроков предоставления и качества составления отчетности;
- наличие действующего дисциплинарного взыскания.

Вновь принятым работникам Учреждения размеры выплат стимулирующего характера (за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы) устанавливаются со дня принятия на работу по итогам работы за полный календарный месяц.

Пункт 5.2.23. исключить.

5.2.24. На основании предложений Балансовой комиссии выплаты стимулирующего характера не устанавливаются (или не устанавливаются в полном объеме) работникам, допустившим нарушение трудовой дисциплины.»

5. В пункте 6.5. раздела 6 «Гарантия занятости, Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников» исключить фразу « , а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий».

Абзац 2 пункта 6.5. исключить.»

6. В пункте 7.1. раздела 7 «Условия, охрана и безопасность труда» термин «здоровые условия труда» исключить.

7. Пункты 7.4., 7.6., 7.7. раздела 7 «Условия, охрана и безопасность труда» термин «здоровые условия труда» изложить в новой редакции:

«7.4. Осуществлять в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда всех подразделений, руководящих и инженерно-технических работников (ст.212 ТК РФ). Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда (ст.225 ТК РФ).

7.6. Организовывать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (ст.213 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, моющих средств и других средств индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ).».

8. Внести в раздел 7 «Условия, охрана и безопасность труда» термин «здоровые условия труда» пункты 7.11.1., 7.11.2., 7.11.3. в следующей редакции:

«7.11.1. Обеспечивать разработку и внедрение системы управления охраной труда.

7.11.2. Способствовать формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организаций, осуществлять комплекс мер по повышению качества образования граждан; создавать условия для обеспечения доступности жилья; повышения качества жизни сельского населения Нижегородской области.

7.11.3. Руководитель имеет право:

- создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;
- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятии;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

Руководитель организации обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории предприятия необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных;

- обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.»

9. Пункт 10.5. раздела 10 «Ответственность сторон за невыполнение коллективного договора» изложить в следующей редакции:

«10.5. Направить настоящий коллективный договор в министерство социальной политики Нижегородской области для прохождения процедуры уведомительной регистрации в семидневный срок со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.»

10. Изменения к коллективному договору Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Сокольского района» на период 2019-2022г.г. вступают в действие с 29 августа 2019 года.

## Протокол №2

### общего собрания трудового коллектива государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Сокольского района»

29.08.2019г.

п. Сокольское

Всего членов трудового коллектива ГБУ «КЦСОН Сокольского района» - 116 человек.

Присутствовало: 93 человека, что составляет 80% от общего числа работников.

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

Повестка дня:

1. Избрание председателя и секретаря собрания.
2. Утверждение изменений в коллективный договор ГБУ «КЦСОН Сокольского района» на 2019-2022 годы.

По первому вопросу:

Слушали: Л.Л. Сиденину - директора ГБУ «КЦСОН Сокольского района».

Л.Л. Сиденина предложила избрать председателем собрания – Н.В. Соловьеву, заместителя директора по общим вопросам. Секретарем собрания – Н.Ю. Митину, специалист по кадрам.

Голосовали: открытым голосованием. За принятие решения проголосовало:

«за» 116 человек (100% от общего числа присутствующих) – единогласно;

«против» - 0 человек(0%);

«воздержался» - 0 человек (0%).

Решили: избрать председателем собрания – Н.В. Соловьеву, секретарем – Н.Ю. Митину.

По второму вопросу:

Слушали заместителя директора по общим вопросам Н.В. Соловьеву, о проведенных мероприятиях по принятию изменений в коллективный договор. Н.В. Соловьева отметила, что работа по подготовке проекта изменений в коллективный договор велась систематически в соответствии с приказом от 01.04.2019 года № 117-1-од «О проведении коллективных переговоров» создана Комиссия по ведению коллективных переговоров в составе:

От Работодателя:

Н.В. Соловьева, заместитель директора, координатор стороны Работодателя;

Н.Ю. Митина, специалист по кадрам, заместитель координатора стороны Работодателя.

От Работников:

А.А. Кулакова, заведующий отделением социально-бытового обслуживания на дому, председатель совета трудового коллектива, координатор стороны работников;

В.Н. Сосунова, заведующий отделением социально – бытового обслуживания на дому, заместитель координатора со стороны работников;

Л.В. Качирина, заведующий отделением срочного социального обслуживания, член совета трудового коллектива;

Т.Н. Морозова, заведующий отделением социального обслуживания семьи, женщин и детей.

После конструктивной работы в процессе коллективных переговоров, которые строились на принципах социального партнерства, по всем основным позициям изменений в коллективном договоре достигнута договоренность. Проведено заседание Комиссии по ведению коллективных переговоров. В результате стороны пришли к соглашению. Спорных вопросов нет. Изменения в коллективный договор были представлены коллективу для ознакомления (срок 1 месяц). С текстом изменений в коллективный договор можно было ознакомиться в кабинете специалиста по кадрам (каб. №1). Никаких замечаний не поступило.

Предлагаю утвердить изменения в коллективный договор в предложенной редакции и вынести вопрос на голосование.

Голосовали открытым голосованием.

За принятие решения проголосовало:

«за» - 93 человека (100% от числа присутствующих) – единогласно;

«против» - 0 человек (0%);

«воздержался» - 0 человек (0%).

Решили:

Утвердить изменения в коллективный договор на 2019-2022 годы.

Повестка дня исчерпана, собрание считается закрытым.

Председатель собрания \_\_\_\_\_



Н.В. Соловьева

Секретарь собрания \_\_\_\_\_



Н.Ю. Митина



Пронумеровано, прошнуровано

и скреплено печатью

Всего 2 листов

*Менне*

Д.Д. Сиденина

Н.Р. Соловьев

Н.Ю. Матвеев