

**КАДУЙСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2
о внесении изменений и дополнений в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного учреждения социального обслуживания
Вологодской области
«Комплексный центр социального обслуживания
населения Кадуйского района»
на 2022-2024 годы
(уведомительная регистрация от 24.12.2021 года № 6)**

**Принято на общем собрании трудового
коллектива
(протокол от "09" января 2024 г. № 01-24)**

рп. Кадуй

Стороны коллективного договора, которыми являются бюджетное учреждение социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Кадуйского района» (БУ СО ВО «КЦСОН Кадуйского района»), в лице директора Ловчиковой Ирины Александровны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Работники бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Кадуйского района», в лице председателя Совета трудового коллектива Якубинской Елены Викторовны, именуемого в дальнейшем «Представитель», с другой стороны пришли к соглашению о нижеследующем:

На основании решения собрания трудового коллектива бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Кадуйского района» (протокол от 09.01.2024 № 01-24) внести в коллективный договор на 2022-2024 годы, принятый 23 декабря 2021 года, следующие изменения и дополнения:

1. В приложения к коллективному договору:

1.1. Внести с 01.01.2024 года следующие изменения в приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка БУ СО ВО КЦСОН Кадуйского района» (далее по тексту –Правила):

1.1.1. Пункт 2.21. Раздела 2 «Порядок приема и увольнения Работников Учреждения» изложить в новой редакции:

«2.21. Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, по соглашению между Работником и Работодателем».

1.1.2. Пункт 2.25. Раздела 2 «Порядок приема и увольнения Работников Учреждения» изложить в новой редакции:

«2.25. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива Учреждения, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ».

1.1.3. Раздел 2 «Порядок приема и увольнения Работников Учреждения» дополнить пунктами 2.36-2.39:

«2.36. Трудовой договор между Работником и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления

соответствующего запроса от Работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с Работодателем не установлен дополнительным соглашением к трудовому договору).

Трудовой договор с Работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен, если Работник переехал в иную местность и это повлекло невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору на прежних условиях».

2.37. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в Учреждение, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить Работодателю сведения о последнем месте службы.

2.38. Претендент на работу, который в течение двух лет до поступления на работу в Учреждение замещал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ) и при этом в его должностные (служебные) обязанности входили отдельные функции государственного управления Учреждением, может быть принят на работу в Учреждение только после получения в установленном порядке согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов.

2.39. Работодатель в десятидневный срок после заключения трудового договора с Работником, который в предшествующие два года занимал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ), в установленном порядке сообщает по последнему месту службы этого работника о заключении с ним трудового договора.»

1.1.4. Пункт 7.10 раздела 7 «Рабочее время» изложить в новой редакции:

«7.10. По соглашению между Работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный между работником и Работодателем срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и

окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у Работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав».

1.1.5. Подпункт 8.5.1. пункта 8.5 Раздела 8 «Время отдыха» дополнить вторым абзацем:

«Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (статья 101 ТК РФ)».

1.1.6. Подпункт 8.5.2. пункта 8.5 Раздела 8 «Время отдыха» изложить в новой редакции:

«8.5.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее – дополнительный отпуск), предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность дополнительного отпуска составляет 7 календарных дней».

1.1.7.В Приложении № 1 «Перечень должностей работников, привлекаемых к выполнению трудовых функций в режиме ненормированного рабочего времени» к Правилам:

- в пункте 8. слова «специалист (по закупкам)» заменить на «специалист по закупкам».

1.1.8. В Приложении № 2 «Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам за ненормированный рабочий день в БУ СО ВО «КЦСОН Кадуйского района» к Правилам:

- в строке 5. слова «специалист (по закупкам)» заменить на «специалист по закупкам».

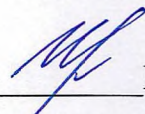
2. Настоящее дополнительное соглашение № 2 является неотъемлемой частью коллективного договора бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Кадуйского района» на 2022-2024 годы, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу – по одному для каждой из сторон и один экземпляр для уведомительной регистрации в

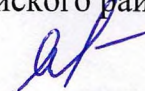
отделении занятости населения по Кадуйскому муниципальному округу КУ ВО «ЦЗН Вологодской области».

4. Остальные условия коллективного договора бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Кадуйского района» на 2022-2024 годы остаются неизменными.

Директор БУ СО ВО
«КЦСОН Кадуйского района»

Председатель Совета Трудового
коллектива БУ СО ВО «КЦСОН
Кадуйского района»


И.А. Ловчикова


Е.В. Якубинская

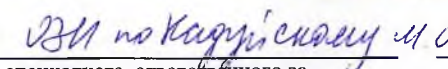
" 09 " января 20 24 года

" 09 " января 20 24 года



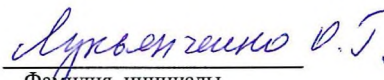
Уведомительная регистрация в КУ ВО «Центр Занятости населения Вологодской области» ОЗН по Кадуйскому муниципальному округу КУ ВО «ЦЗН Вологодской области»

казенное учреждение Вологодской области	
«Центр занятости населения Вологодской области»	
160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д.15	
Тел./факс: (817.....)	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
изменений и дополнений к коллективному договору	
№ <u>6</u>	за <u>2021</u> год
проведена « <u>09</u> » <u>января</u> 20 <u>24</u> г.	


Должность специалиста, ответственного за

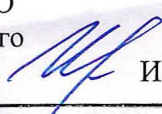
уведомительную регистрацию договоров


Подпись


Фамилия, инициалы

В документе прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 5 (пять) листов
Дата: 09.01.2024

Директор БУ СО ВО
«КЦСОН Кадуйского
района»

 И.А. Ловчикова

