|  |  |
| --- | --- |
| Представитель работодателя:  Директор  ГБУ «ЦСОГПВИИ г. Сарова»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /С.С. Козлов/  М. П.  « \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 года | Представитель работников:  Председатель профсоюзной организации ГБУ «ЦСОГПВИИ г. Сарова»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /И.В. Шанина/  « \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 года |

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**к Коллективному договору Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Сарова»**

**на 13.03.2018 - 12.03.2021 гг.**

**«У Т В Е Р Ж Д Ё НО»**

на общем собрании трудового коллектива

Государственного бюджетного учреждения

«Центр социального обслуживания граждан

пожилого возраста и инвалидов города Сарова»

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 года

**Протокол от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 года № \_\_\_**

город Саров

Нижегородская область

2018 год

Государственное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Сарова» (далее – «Учреждение») в лице директора Козлова Сергея Станиславовича, именуемого в дальнейшем «Paбoтодатель» и работники Учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники», представленные профсоюзной организацией Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Сарова», именуемой в дальнейшем «Профсоюз», в лице председателя Шаниной Ирины Владимировны, заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Сарова» на 13.03.2018 - 12.03.2021 гг. о нижеследующем:

1. Пункты 2.2.2 – 2.2.5 Коллективного договора исключить.
2. Разделу «Работники учреждения обязаны» присвоить нумерацию 2.2.7.
3. В предпоследнем абзаце раздела «Работники учреждения обязаны» после слова «увольнения» добавить «по соответствующим основаниям».
4. В последнем абзаце раздела «Работники учреждения обязаны» слово «взыскания» заменить словом «воздействия».
5. Пункт 2.3.4, 4.8.1 исключить.
6. Пункт 3.2 после слов «ст. 58» добавить «59».
7. Пункт 3.6 после слов «на работу» добавить «(до подписания трудового договора)».
8. Пункт 3.8 изложить в следующей редакции: «Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

Направление работников Учреждения на курсы повышения квалификации может осуществляется:

* за счет субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания, субсидии на иные цели, предусмотренные Планом финансово-хозяйственной деятельности;
* за счет собственных средств Учреждения;
* за счет средств Работников».

1. Пункт 3.9 слова «статьями 173-174 ТК РФ» заменить словами «Глава 26 ТК РФ».
2. Подпункт 1 пункта 3.12 слова «за два года до пенсии» заменить словами «за пять лет до пенсии».
3. Подпункт 3 пункта 3.12 после слова «матерям» добавить словами «одиноким отцам, опекунам (попечителям)».
4. Пункт 3.13 изложить в следующей редакции: «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

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. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

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. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с [одинокой матерью](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107908/#dst100044), 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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst496), [5](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100594) - [8](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100602), [10](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100604) или [11 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst504) или [пунктом 2 статьи 336](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/804ff194e9234da2c03b48a75e0e4a0ff45d6dd5/#dst101889) ТК РФ)».

1. Пункт 4.13 исключить.
2. Пункт 4.14 изложить в следующей редакции: «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 5 (пять) календарных дней предоставляется: директору, заместителю директора; главному бухгалтеру; 3 (три) календарных дня - заведующим структурных подразделений; юрисконсульту; специалистам по социальной работе и культорганизатору Учреждения».
3. В пункт 4.17 включить подпункт 7 и изложить в следующей редакции: «в других случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами».
4. Пункт 4.18 изложить в следующей редакции: «Работодатель может предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск работнику на 3 (три) календарных дня (по желанию работника) в случаях:

* бракосочетания работника;
* смерти близких или родных, круг которых определен законодательством РФ (супруг (а), родители, дети).

Работодатель может предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск работнику на 1 (один) календарный день (по желанию работника) в случаях:

* свадьбы детей;
* родителям первоклассников - 01 сентября;
* родителям, имеющим детей, учащихся 11 классов на выпускной вечер ребенка».

1. В раздел 4 включить подпункт 4.20 и изложить в следующей редакции: «Порядок привлечения работников к сверхурочной работе устанавливается ст. 99 ТК РФ».
2. В пункт 5.3. отдельным абзацем включить следующее: «Работа в выходной или [нерабочий праздничный день](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/98ef2900507766e70ff29c0b9d8e2353ea80a1cf/#dst102376) оплачивается в двойном размере:

* сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
* работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
* работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с [ч.](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308815/c6eeef5fbf30c0b7f380760295dd5d0b47730bdb/#dst713) 1 ст. 152 ТК РФ.

1. В раздел 5 включить подпункт 5.5 и изложить в следующей редакции: «Местом выплаты заработной платы работникам является кредитная организация, указанная в заявлении работника.

Заработная плата работникам Учреждения выплачивается каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Сарова».

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в размере 100 % за фактически отработанное время и включает оклад (должностной оклад), надбавки компенсационного характера и надбавку стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается в размере 100 % за фактически отработанное время и включает оклад (должностной оклад), надбавки компенсационного и стимулирующего характера».

1. Пункт 6.1.2 изложить в следующей редакции: «Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим».
2. В раздел 6 включить пункт 6.1.4 и изложить в следующей редакции: «Создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда».
3. Подпункт 2 пункта 7.3 изложить в следующей редакции: «Порядок и условия оказания материальной помощи утверждается директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения и производится при предоставлении подтверждающих документов по следующим основаниям:

* Работникам, имеющим статус одинокой матери (одинокого отца, опекуна (попечителя), не состоящим в браке, имеющим несовершеннолетних детей – 1 000 (одна тысяча) рублей 1 раз в год по заявлению работника при предоставлении удостоверения одинокого родителя, решения суда или иного документа.
* Вдовам, имеющим детей на иждивении до 18 лет, либо до 23 лет, обучающихся по дневной форме в учебном заведении – 500 (пятьсот) рублей 1 раз в год по заявлению работника при предоставлении документа из учебного заведения.
* В связи с юбилеем 50, 60, 70, 75 и далее каждые последующие 5 лет – 1 500 (одна тысяча пятьсот) рублей.
* В связи со смертью близких и родных (супруга (и), детей, родителей) - 5 000 (пять тысяч) рублей при предоставлении Свидетельства о смерти.
* При увольнении пенсионера в связи с выходом на пенсию:

- проработавшему свыше 5 лет – 1 500 (одна тысяча пятьсот) рублей;

- проработавшему свыше 10 лет – 5 000 (пять тысяч) рублей;

- проработавшему свыше 15 лет – 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей.

* При нахождении на листе нетрудоспособности в связи с заболеванием, продолжительность которого составляет 45 и более дней – 5 000 (пять тысяч) рублей, 1 раз в год по заявлению работника.

1. Раздел 8 исключить.
2. Настоящее дополнительное соглашение заключено в письменной форме, составлено в трех экземплярах, каждое из которых имеет одинаковую юридическую силу.
3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора, вступает в силу со дня его подписания.
4. Стороны обеспечивают доведение настоящего дополнительного соглашения до сведения работников в течение 10 (десяти) дней с момента его подписания.
5. Настоящее дополнительное соглашение направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течение 7 (семь) дней со дня подписания. Вступление настоящего дополнительного соглашения в силу не зависит от срока его уведомительной регистрации.