

Дополнительное соглашение
о внесении изменений в коллективный договор
государственного автономного учреждения социального обслуживания
Амурской области «Благовещенский дом-интернат» на 2023-2026 годы.

30 октября 2023 года

г. Благовещенск

Государственное автономное учреждение социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом-интернат», в лице директора Пыткина Петра Петровича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом-интернат», в лице членов Совета трудового коллектива Горячевой Жанны Владимировны, Вандышевой Ольги Анатольевны, Сидоренко Александра Павловича именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в целях приведения коллективного договора государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом-интернат» в соответствие с действующим законодательством в РФ в сфере трудовых отношений, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. На основании п. 12.2. коллективного договора государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом-интернат» на 2023-2026 годы:

- пункт 2.2.13 коллективного договора изложить в следующей редакции:

2.2.13 обеспечивать Работников, спецодеждой, спецобувью, и другими средствами индивидуальной защиты. Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

- пункт 4.2 коллективного договора изложить в следующей редакции:

4.2 при приеме на работу (при заключении трудового договора (эффективного контракта)) работник представляет следующие документы (статья 65 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального

страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется);

- пункт 5.22 коллективного договора исключить;

- пункт 6.7 коллективного договора изложить в следующей редакции:

6.7 выплата заработной платы производится в денежной форме не реже двух раз в месяц. Работодатель производит выплату гарантированной (базовой) заработной платы работникам 25 числа за первую половину месяца и 10 числа, следующего за отчетным, за вторую половину месяца.

Выплата заработной платы, компенсации за неиспользованные дни отпуска уволенным работникам производится в день увольнения.

Выплата стимулирующих выплат, выплата премий и материальной помощи работникам состоящим в трудовых отношениях с Учреждением, а так же уволенным (при наличии начислений в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения) производится 10 числа месяца, следующего за отчетным.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ).

Заработная плата работнику выплачивается путем перечисления средств на расчетный счет (банковскую карту), указанный в заявлении Работника. В отдельных случаях заработная плата Работнику может быть выплачена наличными денежными средствами через кассу Учреждения.

Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного Работодателем договора с банком на выпуск и обслуживания банковских карт, открытых на имя Работников, осуществляется за счет Работодателя. В случае смены Работником кредитной

организации расходы по выпуску и пере выпуску банковских карт, а также по обслуживанию счетов Работник оплачивает за свой счет.

- пункт 6.13 коллективного договора изложить в следующей редакции:
6.13 Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

2. Все остальные положения коллективного договора государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом-интернат» на 2023-2026 годы остаются неизменными и обязательны для исполнения Сторонами.

3. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания, является неотъемлемой частью коллективного договора государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурская область «Благовещенский дом-интернат» на 2023-2026 годы и носит обязательный характер для исполнения Сторонами.

Подписи сторон:

Работодатель:



Директор

Пыткин П.П.

Член Совета трудового коллектива:

Сиделка (помощник по уходу)

Горячева Ж.В.

Член Совета трудового коллектива:

Старшая медицинская сестра

Вандышева О.А.

Член Совета трудового коллектива:

Старший сторож

Сидоренко А.П.

Согласованно

Председатель профсоюзного комитета

ГАУСО «Благовещенский дом-интернат»

Коннова А.Ф.

30 октября 2023 года.



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(УЗН Амурской области)
Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000

тел./факс (4162) 493103/493144

e-mail: priem@zanamur.ru

13.11.2023 № 01-09/5379

На _____ от _____

Директору ГАУСО
«Благовещенский дом-интернат»
Пыткину П.П.
Чайковского ул., д. 307,
г. Благовещенск, Амурская обл.,
675020

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Дополнительного соглашения о внесении изменений (от 30.10.2023) в коллективный договор государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом-интернат» на 2023 – 2026 годы

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

Управление занятости населения Амурской области сообщает, что дополнительное соглашение о внесении изменений (от 30.10.2023) в коллективный договор государственного автономного учреждения социального обслуживания Амурской области «Благовещенский дом-интернат» на 2023 – 2026 годы

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

зарегистрировано _____ 13 ноября _____ 20 23 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер _____ 713/д _____

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления _____

(подпись)

Е.А. Дуленова

(фамилия, имя, отчество)