

Внесение изменений в

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

по регулированию социально-трудовых отношений

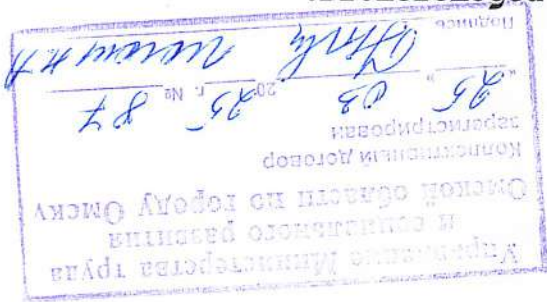
между работодателем и работниками

бюджетного учреждения Омской области

"Центр социальной помощи семье и детям (с социальной гостиницей)"

на 2023-2026 годы

Принят на конференции
работников
Протокол № 1
от "03" 03 2025 г.



От работодателя:

Руководитель бюджетного

учреждения Омской области "Центр

социальной помощи семье и детям (с

социальной гостиницей)"

А.Р. Хачатрян
2025 г.



От работников:

Председатель профсоюзной

организации бюджетного учреждения

Омской области "Центр социальной

помощи семье и детям (с социальной

гостиницей)"

А.В. Горбенко
2025 г.



Внесение изменений в Коллективный договор

Бюджетное учреждение Омской области

"Центр социальной помощи семье и детям (с социальной гостиницей)"

В целях приведения коллективного договора бюджетного учреждения Омской области «Центр социальной помощи семье и детям (с социальной гостиницей)» на 2023-2026 годы, подписанного сторонами социального партнерства 11 июля 2023 года (далее – Коллективный договор), в соответствие с требованиями трудового законодательства стороны решили:

1. Раздел 3, пункт 3.6. изложить в следующей редакции: «В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, предоставляемых работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного и Социального фонда Российской Федерации (далее – СФР), работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах СФР».

2. Раздел 5, пункт 5.2. добавить:

По категории работник сторож «Хозяйственной службы» суммированный учет рабочего времени, с учетом периода один год, в возможностях приема пищи в рабочее время на рабочем месте.

По категории работник горничная отделения «Социальная гостиница» суммированный учет рабочего времени, с учетом периода один год, с перерывом для отдыха и питания (пн.-пт. 60 минут, сб.-вск. 90 минут).

По категории работник администратор отделения «Социальная гостиница» суммированный учет рабочего времени, с учетом периода один год, с перерывом для отдыха и питания (пн.-пт. 60 минут, сб.-вск. 90 минут).

3. Раздел 6, пункт 6.9. читать в новой редакции: «За работу в выходные или нерабочие праздничные дни оплата труда производится в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ».

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходные 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

одинарном размере».

3. Раздел 6, пункт 6.10 читать в следующей редакции: «Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно» в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4. Раздел 6, пункт 6.14 читать в следующей редакции: «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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных, но не выплаченных сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя» (статья 236 ТК РФ).

5. Раздел 6, пункт 6.17 добавить: «Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателем соответствующих документов» (статья 141 ТК РФ).

6. Раздел 6, пункт 6.22 добавить: В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действия трудового

договора, заключаемого между работодателем и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также прав и обязанностей, вытекающих из локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исключением прав и обязанностей, установленных с. 351. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающуюся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, неосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работы и членов его семьи). Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения страховой пенсии по старости). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. 11 ст. 351 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия. Работник в течение

шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч. 1 абзацы 3, 5, 9, 11 ч. 2 статьи 59 настоящего Кодекса.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной национальной гвардии по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. (статья 351.7 ТК РФ).

7. Раздел 6, добавить пункт 6.23 «Возмещение расходов по служебным командировкам», изложив его в следующей редакции:

6.23. Возмещение расходов по служебным командировкам
6.23.1. Командированному работнику расходы по проезду к месту командировки и обратно возмещается в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования, такси, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями. Вид транспорта, которым работник должен пользоваться для поездки в командировку, определяет работодатель.

6.23.2. Командировочные расходы оплачиваются из расчета стоимости проезда (в зависимости от вида транспортных средств), расходов по найму жилого помещения и суточных расходов, если время командировки превышает одни сутки.

6.23.3. Оплата суточных, при направлении работников в командировку, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации за № 729 от 02.10.2002г. «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам

государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, Постановлением Правительства Омской области за № 109-п от 25 апреля 2018г. «О реализации отдельных положений Закона Омской области «О реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Омской области»:

- на территории Омской области - 150 рублей;

- за пределами Омской области на территории Российской Федерации, если иное не предусмотрено областным законодательством - 700 рублей. (из них: 300 рублей - за счет бюджетных денежных средств, 400 рублей - за счет денежных средств, от приносящей доход иной деятельности).

8. Раздел 7, пункт 7.9, изложить в следующей редакции: «Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет)

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 262.2 ТК РФ)».

