

СОГЛАШЕНИЕ

**о внесении изменений в коллективный договор от 25.08.2021 г.
бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области
«Кадниковский центр помощи детям, оставшимся
без попечения родителей»
на 2022 — 2024 годы**

гор. Кадников

« 26 » 01 2024 года

Работодатель в лице директора Елены Александровны Кухариной, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Кадниковский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее — Учреждение), в лице председателя Совета учреждения Валентины Юрьевны Тумаковой, действующей на основании решения общего собрания трудового коллектива, и в лице председателя профсоюзного комитета Татьяны Васильевны Баруздиной, действующей на основании решения собрания первичной профсоюзной организации, с другой стороны, в соответствии со статьёй 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее соглашение о следующем:

1. Внести изменения в коллективный договор Учреждения от 25.08.2021 года (далее — Коллективный договор).

2. В пункте 8.6 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору) слова «Приложении № 6» заменить на «Приложение № 7».

3. На основании пунктов 1, 2 части 1, части 4 статьи 53 Федерального закона от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» пункт 4.2 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«О принятии решения о ликвидации Учреждения, о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с пунктом 1 или пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, работодатель обязан проинформировать о таком решении:

- персонально и под роспись работников Учреждения;
- государственную службу занятости;
- выборный орган первичной профсоюзной организации (при наличии в Учреждении).

4. Пункты 2.11 — 2.14 Коллективного договора исключить, дополнив Коллективный договор разделом 2а «Изменение определенных сторонами условий трудового договора» следующего содержания:

«2а.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ обязательные условия трудового договора могут быть изменены либо по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ), либо работодателем в одностороннем порядке при наличии соответствующих оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 74 ТК РФ).

2а.2. Инициатором изменений может выступать как работник, так и работодатель.

2а.3. В соответствии с положениями статьи 72 Трудового кодекса РФ стороны трудового соглашения имеют право изменять любое условие ранее заключенного ими трудового договора при условии достижения взаимного согласия.

При этом стороны должны учитывать, что трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Принуждение к заключению соглашения об изменении условий трудового договора не допускается.

2а.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора является:

- изменение трудовой функции работника (перевод на другую работу);
- изменение условия оплаты труда;
- изменение режима рабочего времени;
- изменение продолжительности рабочего дня;
- применение к работникам, которые уже состоят в трудовых отношениях, вахтовых условий работы;
- изменение других дополнительных и обязательных для включения в трудовой договор условий.

2а.5. В соответствии с трудовым законодательством РФ не является изменением условий трудового договора следующие обстоятельства:

- отведение работнику нового рабочего места, если в трудовом договоре не указан конкретный адрес места нахождения рабочего места;
- изменение размера негарантированной надбавки к заработной плате;
- невыплата ежемесячной премии, если она не установлена в качестве обязательной и гарантированной;
- прекращение выплаты негарантированной компенсации расходов работника;
- изменение условий предоставления выплат социального характера (материальной помощи), как и их отмена;
- изменение графика сменности — при сменной работе по утвержденному графику;

- изменение, уточнение подчинённости (без возложения дополнительных трудовых обязанностей на работника).

2а.6. Изменение одного из условий трудового договора не означает изменения других условий трудового договора.

2а.7. При изменении условий трудового договора новый испытательный срок не устанавливается.

2а.8. Изменения в трудовой договор могут вноситься только на будущее время.

2а.9. Стороны трудовых отношений вправе вносить изменения в трудовой договор в течение всего срока его действия.

2а.10. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (Устная форма заключения соглашения об изменении условий трудового договора недопустима). Для оформления изменения сведений, содержащихся в трудовом договоре, такого порядка не предусмотрено (Заключение письменного соглашения сторон не требуется) (ст. 72 ТК РФ).

2а.11. При увольнении работника по месту основной работы соответствующая работа по совместительству не может стать для него основной без соблюдения требований статьи 72 Трудового кодекса РФ (заключения сторонами соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора).

2а.12. В случае если должностная инструкция является приложением к трудовому договору, изменения в неё могут вноситься только в порядке, установленном статьями 72 и 74 Трудового кодекса РФ для изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2а.13. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 74 ТК РФ), за исключением изменения трудовой функции работника.

2а.14. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьёй 74 Трудового кодекса РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором и соглашениями (ч. 8 ст. 74 ТК РФ).

2а.15. Решение об изменении определенных сторонами условий трудового договора в порядке статьи 74 Трудового кодекса РФ должно приниматься работодателем на основании соответствующих документов, подтверждающих фактическое изменение в Учреждении организационных или технологических условий труда.

2а.16. Изменения организационных или технологических условий труда в Учреждении, вызвавшие необходимость изменения определенных между сторонами условий трудового договора, должны повлечь, в том числе внесение соответствующих изменений в локальные акты Учреждения.

2а.17. Вводимые организационные или технологические изменения должны иметь постоянный характер, с очевидностью свидетельствовать о невозможности в дальнейшем сохранить прежние условия трудового договора между сторонами.

2а.18. Не относятся к обстоятельствам, являющимся изменением организационных или технологических условий труда:

- обстоятельства экономического характера (тяжелая финансовая ситуация и пр.);
- неблагоприятная эпидемиологическая обстановка;
- ремонт и реконструкция здания;
- временное изменение графика работ;
- начало и окончание отопительного сезона;
- введение учёта рабочего времени для водителей на основании информации устройства спутниковой связи;
- установка системы видеонаблюдения на рабочих местах;
- увеличение функциональных обязанностей работника;
- увеличение объема работ, выполняемых работником.

Отнесение тех или иных обстоятельств к числу изменений организационных или технологических условий труда носит оценочный характер.

2а.19. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора в порядке статьи 74 Трудового кодекса РФ работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

В уведомлении о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора должны быть указаны:

- а) условия трудового договора, которые подлежат изменению;
- б) срок вступления в силу новых условий трудового договора;
- в) описание новых условия договора;
- г) информация о причинах, вызвавших необходимость таких изменений;
- д) разъяснения о праве работника на отказ от продолжения работы в изменившихся условиях и последствиях такого отказа.

2а.20. Работник вправе изменить свое решение о согласии на изменение определенных сторонами условий трудового договора и отказаться от продолжения работы в новых условиях в пределах срока, предоставленного ему для этого законом (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

2а.21. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

2а.22. В случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учётом мнения представительного органа работников Учреждения и в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ).

Установление указанного режима на более длительный срок или бессрочно, а также продление срока действия указанного режима, — не допускается.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2а.23. О введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели работодатель в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий обязан информировать государственную службу занятости — Отделение занятости населения по Сокольскому району казенного учреждения Вологодской области «Центр занятости населения Вологодской области» (КУ ВО «ЦЗН Вологодской области»).

2а.24. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ (сокращения численности или штата работников организации). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

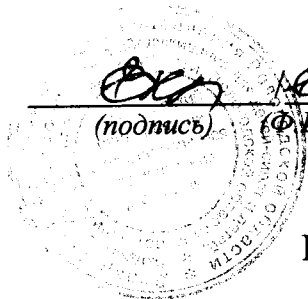
2а.25. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учётом мнения представительного органа работников Учреждения.

2а.26. Не рассматриваются в качестве организационных или технологических изменений условий труда, дающих работодателю право на сокращение продолжительности рабочего времени работников обстоятельства временного, чрезвычайного характера, не позволяющие работодателю обеспечить полную занятость работников, как то: поломка оборудования, ремонт производственных помещений и т.д. В указанном случае работодатель объявляет о простое и издаёт приказ, определяющий порядок нахождения работников в простое, а также порядок оплаты времени простоя (ч. 3 ст. 72.2, чт. 157 ТК РФ).»

5. Настоящее соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами, является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2022 — 2024 годы и подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Представитель работодателя:

Представитель Совета
учреждения:



[Handwritten signature]
(подпись)

В.А. Кухарин
(Ф.И.О.)

Ртун
(подпись)

Пуманова В.В.
(Ф.И.О.)

Председатель профсоюзного комитета

Барудин / *Барудин П.В.*
(подпись) (Ф.И.О.)

КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ»
150035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д. 15
Тел./факс: (88172) 730230

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА

2024 / *01* / *2024* *СД*

3А № *4*