

**Соглашение о внесении изменений в коллективный договор казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Новохоперского района» на 2022-2025 годы принято на общем собрании трудового коллектива 30.10.2023 года Протокол № 3.**

Внести в Коллективный договор казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Новохоперского района» следующие изменения:

*1. Внести изменения в раздел 3 изложив его в следующей редакции:*

### **Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости**

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в 2-х экземплярах – по одному для каждой стороны.

Трудовые договоры для различных категорий Работников разрабатываются общим отделом КУ ВО «УСЗН Новохоперского района».

Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, Коллективным договором.

В условия трудового договора может быть включено испытание в целях проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы российской Федерации. Основанием приостановления трудового договора является повестка из военкомата или уведомление о заключении контракта.

В период приостановления действия трудового договора за работников(участником СВО: мобилизованных, контрактников и добровольцев) сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работников срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости);

После окончания военной службы работник вправе вернуться к своей работе в течение 3 месяцев. Если он не вышел на работу по истечении 3 месяцев с даты окончания военной службы, то его можно уволить на основании п.13.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ;

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 частью 11 ст.351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником (участником СВО) в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым-одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или на работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

### 3.2. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения с Работниками при приеме на работу путем заключения с ними трудового договора;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, с учетом положений Коллективного договора;
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, который может быть расторгнут досрочно по требованию Работника, лишь при наличии уважительных причин или по инициативе Работодателя;
- выполнять условия заключенного трудового договора;
- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества

организации, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде;

- производить записи в трудовую книжку и (или) формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ;

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Совета трудового коллектива;

- сообщать Работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме, а при массовых увольнениях Работников соответственно не позднее, чем за три месяца;

Стороны договорились, что высвобождение является массовым при увольнении 5 процентов работающих в течение 30 дней.

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные работники при наличии двух и более иждивенцев;
- проработавшие в КУ ВО «УСЗН Новохоперского района» 10 (женщины) и 15 (мужчины) лет;
- Работники, получившие профзаболевание или производственную травму в КУ ВО «УСЗН Новохоперского района»;

- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- одинокие матери, имеющие детей от 14 до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей от 14 до 18 лет без матери.

- не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;

- предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, возможность для поиска нового места работы в течении одного дня в неделю или несколько часов в день с сохранением заработной платы;

- содействовать Работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию путем предоставления дополнительных отпусков с сохранением заработной платы и отпусков без сохранения заработной платы;

- не увольнять по сокращению штата при любом экономическом состоянии КУ ВО «УСЗН Новохоперского района» следующие категории Работников:

- в период временной нетрудоспособности;
- во время пребывания в очередном, декретном, ученическом отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- работающих инвалидов;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей от 14 до 18 лет.

### 3.3. Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Работников;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками;

- обеспечивать защиту и представительство Работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

2. Внести изменения в раздел 5 пункт 5.2 дополнив его абзацем следующего содержания:

Работник (участник СВО) в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст.351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3. Внести изменения в раздел 6 пункт 6.4 дополнив его абзацем следующего содержания:

«Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику (участнику СВО) заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора»

4. Внести изменения в раздел 8 «Социальные гарантии и льготы. Социальное, медицинское и пенсионное страхование» добавив пункт 8.3 «Дополнительные социальные гарантии работникам, заключившим контракт для участия в специальной военной операции на территории Украины и членам их семей» изложив его в следующей редакции:

#### **Раздел 8. Социальные гарантии и льготы Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

##### **8.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать обязательное медицинское страхование Работников;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании;
- обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации.

##### **8.2. Совет трудового коллектива обязуется:**

- обеспечивать контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды: пенсионный, медицинского и социального страхования;

8.3. «Дополнительные социальные гарантии работникам, заключившим контракт для участия в специальной военной операции на территории Украины и членам их семей»:

- 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, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);
- работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь;

военнослужащий, который является родителем, опекуном или попечителем ребенка с инвалидностью, может один раз в год взять для ухода за таким ребенком до 24 дополнительных выходных дней, следующих друг за другом, в рамках общего количества неиспользованных дополнительных выходных дней, право на получение которых есть у одного из родителей (опекуна, попечителя) в текущем календарном году;

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск военнослужащему, имеющему ребенка-инвалида, предоставляется в удобное для него время независимо от возраста ребенка

Членам семьи участников СВО также гарантированы некоторые льготы:

- преимущественное право при сокращении отдается второму родителю, имеющему ребенка до 18 лет;
- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни возможно только с письменного согласия второго родителя, имеющего ребенка до 14 лет;
- отпуск супруге предоставляется по желанию одновременно с отпуском супруга-военнослужащего. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы, предоставляется без сохранения заработной платы;
- отпуск без сохранения заработной платы супругам (а также родителям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с ее прохождением, - до 14 календарных дней в году.

Данное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора «КУВО УСЗН Новохоперского района» на 2022-2025 годы и действует в течение срока действия коллективного договора

Представитель Работодателя:

Представитель Работников:

Директор  
казенного учреждения  
Воронежской области  
«Управление социальной защиты  
населения Новохоперского  
района»

Председатель профкома  
казенного учреждения  
Воронежской области  
«Управление социальной защиты  
населения Новохоперского  
района»

КУВО - УСЗН  
Новохоперского  
района  
Д.Д.Пурзикова

М.В.Глуценко

«30» октября 2023 г.

«30» октября 2023 г.

МП