

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ «БОГУЧАНСКИЙ»
(КГБУ СО «КЦСОН «Богучанский»)**

Юридический/фактический адрес : 663430, Красноярский край, Богучанский район, с.Богучаны, ул.Геологов, д.17 пом.2 (ИНН/КПП 2407061032/240701001)

**Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору по урегулированию социально-трудовых
отношений на 2026-2029 годы**

Дополнительное соглашение №1 от 25.06.2026 прошло уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 33 от « 26 » 06 2026

Начальник отдела

Экономики и планирования



Ю.С.Фоменко

От работодателя:

Директор

КГБУ СО «КЦСОН «Богучанский»

Н.Н.Овчаренко



2026г.

От работников:

Представитель трудового коллектива

КГБУ СО «КЦСОН «Богучанский»

Е.М.Петренко

« 25 » июня 2026г.

Одобен на собрании
трудоувого коллектива
25.06.2026

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ «БОГУЧАНСКИЙ»
(КГБУ СО «КЦСОН «Богучанский»)**

Работодатель, в лице директора Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Богучанский» (КГБУ СО «КЦСОН «Богучанский») Овчаренко Надежда Николаевна, именуемый далее «Работодатель» и

работники организации, именуемые далее «Работники», в лице представителя работников трудового коллектива Краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Богучанский» (КГБУ СО «КЦСОН «Богучанский») Петренко Екатерины Максимовны, действующей на основании Протокола собрания трудового коллектива № 1 от 20.02.2024, вместе именуемые далее «Стороны», в соответствии с протоколом Общего собрания трудового коллектива работников от «25» июня 2026 № 3, заключили настоящее Дополнительное соглашение к коллективному договору на 2026-2029 годы о нижеследующем:

Стороны договорились:

1. В связи с изменениями в Трудовом кодексе Российской Федерации, внесенными Федеральным законом от 25.05.2026 №144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», вступающими в силу с 01.09.2026, внести изменения и дополнения в Коллективный договор по урегулированию социально- трудовых отношений на 2026-2029 годы :

- **изменить пункт 2.4.4. раздел № 2 «Трудовой договор (эффективный контракт) обеспечение занятости;**
- **изменить пункт 4.6 раздел 4 «Рабочее время и время отдыха» ;**
- **раздел 4 «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 4.29,**
- **изменить пункт 5.6 раздела № 5 «Оплата труда»,**

изложить в следующей редакции:

1.1. пункт 2.4.4. Раздела № 2 «Трудовой договор (эффективный контракт), обеспечение занятости:

- «Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет».

1.2. Пункт 4.6 раздел 4 «Рабочее время и время отдыха:

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) производится в случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника.

Согласие работника не требуется исходя из ситуации, предусмотренной ч.3 ст.99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и ознакомления и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Базовый лимит сверхурочной работы 120 часов в год. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Базовый лимит сверхурочной работы в 120 часов в год сохраняется (не применяется повышенный лимит сверхурочной работы) для следующих работников:

-Сотрудники государственных и муниципальных учреждений, которые работают по внутреннему совместительству более чем на 1/4 месячной нормы рабочего времени.

-Работники, чьи условия труда по результатам специальной оценки (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4.

Работодатель имеет право применить повышенный лимит сверхурочной работы 240 часов в год.

Привлечь к сверхурочным работам свыше 120 часов и применить повышенный лимит возможно к отдельным категориям работников при условии, письменного согласия работника и медицинского заключения, что такая работа ему не противопоказана:

- предпенсионеры, пенсионеры;
- работники с вредными условиями труда подклассов 3.1 и 3.2 ,

Работник имеет право отказаться от привлечения к сверхурочной работы.

Работодатель ведет точный учет сверхурочных работ путем составления журнала сверхурочных работ.

Порядок оплаты сверхурочной работы:

В пределах 120 часов в год: первые два часа работы — не менее чем в полуторном размере, последующие часы — не менее чем в двойном размере. Начиная со 121-го часа — не менее чем в двойном размере за каждый час (вне зависимости от порядка учёта рабочего времени).

При суммированном учёте рабочего времени оплата сверхурочной работы производится исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа.

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

Работники, которые привлекались к сверхурочной работе свыше 120 часов в год, получают право на один дополнительный оплачиваемый выходной день в год для прохождения диспансеризации с сохранением места работы и среднего заработка.

1.3. Пункт 4.29 раздел 4 «Рабочее время и время отдыха»:

«Отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, допускается только в исключительных случаях, а именно: для предотвращения катастрофы, производственной аварии, устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, если это требует непосредственного привлечения работника исходя из его трудовой функции.

Отзыв возможен при наличии письменного согласия работника. При этом часы работы на отозванном месте оплачиваются не менее чем в двойном размере. Неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника: в удобное для него время в течение текущего рабочего года либо присоединяется к отпуску за следующий рабочий год».

2. В связи с изменением периода суммированного учета рабочего времени с ежеквартального в один год, пункт 5.6 раздел 5 «Оплата труда» изменить и изложить в следующей редакции:

Пункт 5.6 «Работнику устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом один год (с 01 января по 31 декабря текущего года). По окончании учётного периода производится подсчёт фактически отработанных часов и сравнение их с нормой рабочего времени за этот период. Сверхурочными считаются часы, на которые фактическое время работы превышает норму рабочего времени за учётный период (с учётом корректировки на периоды отпуска, больничного. Часы, превышающие норму (сверхурочная работа), подлежат оплате в повышенном размере согласно ст.152 ТК РФ, пункт 4.6 Коллективного договора, Положения об оплате труда.

До окончания учётного периода оплата не производится».

3. В связи с принятием решения о выделении в отдельный локальный нормативный акт Правила внутреннего трудового распорядка и Положения об оплате труда, ранее являвшегося приложением к коллективному договору исключить:

3.1 Приложение № 1 к Коллективному договору- Положение об оплате труда работников Учреждения;

3.2. Приложение № 2 к Коллективному договору – Правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения.

4. Остальные условия коллективного договора и приложений к нему остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

5. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора по урегулированию социально- трудовых отношений на 2026-2029 годы.

ВЕРНО:

Прошнуровано и пронумеровано
и скреплено печатью

3 листа

листов

Директор

Н.Н. Овчаренко
Н.Н. Овчаренко

