

Представитель работников

Шкрябина И.В.  
Председатель первичной профсоюзной  
организации



подпись

«18» март 2022г.

МП

Представитель работодателя

Пережогина О.Б.  
директор ГУТО «Веневский  
психоневрологический интернат»



подпись



**Дополнения и изменения к  
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

государственного учреждения Тульской области  
**"Веневский психоневрологический интернат"**  
на период с 2022 по 2024 годы

Дополнения и изменения к коллективному  
договору ГУТО "Веневский  
психоневрологический интернат" прошли  
уведомительную регистрацию в АМО Веневский  
район «28» марта 2022г.  
Регистрационный номер № 06-34/13

Глава Администрации муниципального  
образования Веневского района  
Шубочинский А.Г.



Дополнения и изменения в Коллективный договор ГУТО «Веневский психоневрологический интернат» на период с 2022 по 2024 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Тульской области.

Сторонами коллективного договора являются: государственное учреждение Тульской области "Веневский психоневрологический интернат", в лице директора Пережогойной Ольги Борисовны, именуемого далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией ГУТО «Веневский психоневрологический интернат», именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя Шкрябиной И.В.

Настоящие Дополнения и изменения в Коллективный договор ГУТО «Веневский психоневрологический интернат» на период с 2022 по 2024 годы в течение 7 рабочих дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в АМО Веневского района. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

Работодатель обязуется ознакомить с настоящими дополнениями и изменениями в Коллективный договор ГУТО «Веневский психоневрологический интернат» на период с 2022 по 2024 годы всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников в течение 5 рабочих дней после их приема на работу.

На основании вышеизложенного:

**1. Раздел 1 «Общие положения» Коллективного договора дополнить пунктом 1.14:**

Пункт 1.14. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация, профсоюзный комитет выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективного договора в учреждении, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, а также по вопросам социальной защищенности работников.

**2. Раздел 2 «Трудовые отношения» Коллективного договора дополнить пунктом 2.8:**

Пункт 2.8. Выборные органы первичных профсоюзных организаций:

- не допускают необоснованного заключения срочных договоров;
- направляют мотивированное мнение работодателю по вопросам расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5



части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работниками-членами Профсоюза.

**3. Пункт 4.5. Коллективного договора изложить в новой редакции:**

Пункт 4.5. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

-одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

-донорам - 1 день, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.)

Работодатель обязуется предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.) (ст. 186 ТК РФ);

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы. Периодичность и продолжительность такого освобождения от работы зависит от возраста работника и наличия у него статуса

пенсионера/предпенсионера:

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, а также работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - два рабочих дня один раз в год;

- работники, достигшие возраста сорока лет, а также прочие работники (не указанные выше) - один рабочий день один раз в год;

**4. Пункт 4.6. Коллективного договора изложить в новой редакции:**

Пункт 4.6. Накануне нерабочих праздничных дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего времени сокращается:

- на один час - для всех работников;
- на 2 часа - для женщин, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

**5. Раздел 4 «Рабочие время и время отдыха» Коллективного договора дополнить пунктом 4.18:**

Пункт 4.18. Работодатель:

- оказывает содействие в предоставлении режима исполнения трудовых обязанностей вне нахождения основного рабочего места, работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени одному из родителей (по его просьбе), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), на рабочих местах, где условия работы допускают такую возможность;

- при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке работы проводит предварительные консультации с выборным органом первичных профсоюзных организаций, а также сообщает об этом в письменной форме в органы службы занятости населения и в первичную профсоюзную организацию в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий;

- для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, предоставляет по просьбе женщин,



имеющих ребенка в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

**6. Раздел 5 «Оплата труда» Коллективного договора дополнить пунктом 5.27 и 5.28:**

Пункт 5.27. Работодатель обеспечивает выплату работникам единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в порядке, установленном Положением об условиях и порядке осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, утвержденным приказом руководителя, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласованным с министерством.

Пункт 5.28. Профсоюз осуществляет контроль за:

- установлением работнику заработной платы, в том числе выплат компенсационного характера;
- соблюдением работодателями порядка и сроков выплаты заработной платы;
- осуществлением единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- соблюдением сроков расчета и выплатой сумм, причитающихся работнику при увольнении.

**7. Пункт 6.6. Коллективного договора изложить в новой редакции:**

Пункт 6.6. Работа по охране и улучшению безопасности труда в учреждении проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет, в пределах выделенных ассигнований. (Приложение №9)

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда Работодатель согласовывает с профкомом. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются представители профкома и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные профкома по охране труда.

Работодатель обеспечивает:

- разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда (включая реализацию права работников на бездымную среду), санитарно-оздоровительных мероприятий с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров

(обследований) работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, совместным приказом Минтруда России и Минздрава России от 31 декабря 2020 года № 988н/1420н (изменился нормативный акт);

- возможность присутствия работника на его рабочем месте при проведении специальной оценки труда.

**8. Раздел 6 «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора дополнить пунктом 6.19:**

Пункт 6.19. Работодатель обязуется предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Тульской области, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего обязательную вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), без сохранения заработной платы.

Данная норма не распространяется на работников, имеющих противопоказания к вакцинации, подтвержденные медицинским заключением.

На основании поданных заявлений от работников работодатель обязан организовать учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников в установленном порядке.

В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» выборные органы первичных профсоюзных организаций составляют заключение о степени вины работника для установления размера возмещения вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении должностных обязанностей.

**9. Пункт 8.12. Коллективного договора изложить в новой редакции:**

Пункт 8.12. Женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 12 лет, а также отцам, воспитывающим в одиночку ребенка указанного возраста, предоставляется оплачиваемый выходной день 1 сентября.

**10. Раздел 8 «Социальные льготы и гарантии» Коллективного договора дополнить пунктом 8.13:**

Пункт 8.13. По письменному заявлению работнику предоставляется один рабочий день в календарном году для прохождения медицинского осмотра (обследования) с сохранением заработной платы. Это право устанавливается для всех работников.



Директор ГУТ  
психоневролог

Председатель  
профсоюзной

Председатель первичной профсоюзной организации  
И.В. ШкрЯбина