

**Государственное бюджетное учреждение  
«Навашинский психоневрологический интернат»  
(ГБУ «Навашинский ПНИ»)**

**Дополнительное соглашение №1  
к коллективному договору на период действия с 2021 по 2024гг.,  
зарегистрированному  
Управлением по труду и занятости населения Нижегородской области  
№ регистрации 1297-КО**

От работодателя:  
Директор ГБУ «Навашинский ПНИ»

\_\_\_\_\_ Федорова Е.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

От работников:  
Заведующий отделением  
СКПиЗПГПВИ, СХЗП

\_\_\_\_\_ Рассадина Л.А.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

г. Навашино  
2022г.

Государственное бюджетное учреждение «Навашинский психоневрологический интернат» в лице директора Федоровой Елены Николаевны, действующего на основании Устава и представителя работников – заведующей отделением СКПиЗППВИ, СХЗП Рассадиной Л.А., избранной на собрании, действующей на основании решения общего собрания работников ГБУ «Навашинский ПНИ» (протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_ г.), приняли решение о внесении следующих изменений в коллективный договор:

1. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 1.7. Раздела 1 «Общие положения» изложить в новой редакции:

«1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.»

2. В соответствии со статьёй 44 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 1.10. Раздела 1 «Общие положения» исключить.

3. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 1.14. Раздела 1 «Общие положения» изложить в новой редакции:

«1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.»

4. В соответствии со статьями 20, 209 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 2.3.5 Раздела 2 «Основные права и обязанности» изложить в новой редакции:

«2.3.5. Вводить на территории, в зданиях, в помещениях, в коридорах и в отделениях Учреждения систему видеонаблюдения в целях антитеррористической защищенности Учреждения, обеспечения пожарной безопасности и безопасности получателей социальных услуг, повышения качества оказания социальных услуг, предупреждения бесконтрольного проникновения посторонних лиц и транспортных средств на территорию Учреждения, а также для поддержания дисциплины и порядка в учреждении, принятия необходимых мер по оказанию помощи и защите участников рабочего процесса в случае возникновения чрезвычайного происшествия и других нарушений.»

5. В соответствии со статьями 21, 209, 214 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 2.5.3 Раздела 2 «Основные права и обязанности» изложить в новой редакции:

«2.5.3. Соблюдать правила пожарной безопасности и требования охраны труда.»

6. В соответствии со статьями 70, 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, абзац 1 пункта 3.4 Раздела 3 «Прием работников на работу, занятость и условия высвобождения работников.» изложить в новой редакции:

«3.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев.»

7. В соответствии со статьёй 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 3.11 Раздела 3 «Прием работников на работу, занятость и условия высвобождения работников.» изложить в новой редакции:

«3.11. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.»

8. В соответствии с Соглашением между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "Облсовпроф", региональным

объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018 - 2020 годы (9 января 2018 года, № 2-П/4/А-11), пункт 3.17 Раздела 3 «Прием работников на работу, занятость и условия высвобождения работников.» изложить в новой редакции:

«3.17. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по сокращению численности или штата работников учреждения, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом председателю совету трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критериями массового увольнения работников в связи с ликвидацией либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период являются: сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период): 10% и более - в течение трех месяцев; 15% и более - в течение шести месяцев; 20% и более - в течение года.»

9. В соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 3.18 Раздела 3 «Прием работников на работу, занятость и условия высвобождения работников.» изложить в новой редакции:

«3.18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.»

10. В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 3.19 Раздела 3 «Прием работников на работу, занятость и условия высвобождения работников.» изложить в новой редакции:

«3.19. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- лицам, проработавшим в учреждении более 10 (десяти) лет;

- одиноким родителям (опекунам, попечителям), воспитывающих детей в возрасте от 14 до 16 лет.»

11. Раздел 4 «Рабочее время.» изложить в новой редакции:

«4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ «Навашинский ПНИ», утвержденными приказом директора «ГБУ «Навашинский ПНИ» от 04.02.2019 г. № 30-од и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного работником.

4.3. Режим рабочего времени, перерыв для отдыха и питания определены в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, а для отдельных категорий работников - графиками работы.

4.4. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, а именно 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часа в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов в неделю, в соответствии с медицинским заключением;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) устанавливается для женщин всех должностей, специальностей и профессий в соответствии со ст.263.1 ТК РФ.

4.6. Для медицинских работников учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в пределах норм, предусмотренных Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

4.7. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.9. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для конкретного работника:

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия 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. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.11. Некоторым работникам работодателем установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом директора ГБУ "Навашинский ПНИ".

4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.13. Работник имеет право заключить трудовой договор для работы на условиях совместительства. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.14. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.15. Для обеспечения круглосуточной работы учреждения для некоторых категорий сотрудников вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц, квартал и год.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.»

12. В соответствии со статьей 122 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 5.6 Раздела 5 «Время отдыха.» изложить в новой редакции:

«5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней, для инвалидов – 30 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению

сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.»

13. Пункт 5.12. Раздела 5 «Время отдыха.» изложить в новой редакции:

«5.12. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в связи с:

- бракосочетанием самого работника – 3 календарных дня;
- бракосочетанием детей – 3 календарных дня;
- смертью близкого родственника (родители, супруги, дети, братья, сестры, в том числе и неполнородные) – 3 календарных дня;
- проводами сына в армию – 2 календарных дня;
- одному из родителей ребёнка-первоклассника (1 сентября) – 1 календарный день.»

14. Пункт 5.14. Раздела 5 «Время отдыха.» изложить в новой редакции:

«5.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в количестве:

- 7 календарных дней за вредные и особые условия труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г № 426-ФЗ, ст.92, 117,118, 147 Трудового кодекса РФ, Картами специальной оценки условий труда, а именно сиделкам.

- 3 календарных дня за ненормированный рабочий день в соответствии с Перечнем должностей с ненормированным рабочим днем, утвержденным приказом директора ГБУ "Навашинский ПНИ" от 17.03.2022г. №94-од.

- 35 календарных дней медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников, а именно врачу-психиатру, фельдшеру и медсестрам постовым.»

15. Пункт 5.15. Раздела 5 «Время отдыха.» изложить в новой редакции:

«5.15. Накануне нерабочих праздничных дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.»

16. Пункт 5.16. Раздела 5 «Время отдыха.» исключить.

17. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 6.18 Раздела 6 «Оплата труда.» изложить в новой редакции:

«6.18. Заработную плату работникам выплачивать не реже чем два раза в месяц 15-го и 30-го числа каждого месяца в кассе учреждения либо посредством перевода в кредитную организацию на банковский счет работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.»

18. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 6.19 Раздела 6 «Оплата труда.» исключить.

19. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 6.22 Раздела 6 «Оплата труда.» изложить в новой редакции:

«6.22. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ст.152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.»

20. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 6.23 Раздела 6 «Оплата труда.» изложить в новой редакции:

«6.23. Доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.»

21. В соответствии со статьями 153, 236 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 6.24 Раздела 6 «Оплата труда.» изложить в новой редакции:

«6.24. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. 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, а день отдыха оплате не подлежит.»

22. В соответствии со статьями 130, 134 Трудового кодекса Российской Федерации раздел 6 дополнить пунктом 6.27. следующего содержания:

«6.27. Работникам Учреждения предусмотрены гарантии по оплате труда в соответствии со ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивается повышение уровня реального содержания заработной платы включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.»

23. Пункт 7.1 Раздела 7 «Охрана труда.» изложить в новой редакции:

«7.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда; безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий.»



24. В соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 7.7 Раздела 7 «Охрана труда.» изложить в новой редакции:

«7.7. Обеспечивать аптечками для оказания первой помощи следующие службы Учреждения: медицинские посты, приемная директора, прачечная, пищеблок, котельная.»

25. Пункт 7.11 Раздела 7 «Охрана труда.» изложить в новой редакции:

«7.11. Работникам, работающим на персональном компьютере не менее 50% времени в течение рабочей смены или рабочего дня устанавливаются технические перерывы через каждые 2 часа продолжительностью 15 минут.»

26. В соответствии с п.2.3 Соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений между Правительством Нижегородской области, «Облсовпроф» и «Нижегородской ассоциацией промышленников и предпринимателей» на 2018-2023 годы Раздел 7 «Охрана труда.» дополнить пунктом 7.19. следующего содержания:

«7.19. Для поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения алкоголизма, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников Учреждения, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, директор Учреждения организует следующие профилактические мероприятия:

- распространение информации и информационных материалов по алкогольной зависимости, социально значимых заболеваниях, ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- проведение информационно-методической работы по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;
- включение информации о ВИЧ-инфекции во вводные и повторные инструктажи по охране труда;
- оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа;
- консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению);
- предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

Не допускается дискриминация ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признается право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу.»

27. В соответствии со ст.185.1 Трудового кодекса Российской Федерации раздел 7 «Охрана труда.» дополнить пунктом 7.20. следующего содержания:

«7.20. Работники Учреждения при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном [законодательством](#) в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники Учреждения, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном [законодательством](#) в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники Учреждения, не достигшие [возраста](#), дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном [законодательством](#) в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник Учреждения освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники Учреждения обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.»

28. Раздел 7 «Охрана труда.» дополнить подразделом «Пожарная безопасность» и изложить в следующей редакции:

«В соответствии со статьей 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»:

1. Директор Учреждение имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в ГБУ «Навашинский ПНИ»;

- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

2. Директор Учреждения обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- организовать на подведомственных объектах изучение и выполнение правил противопожарного режима всеми работниками учреждения;

- установить в жилых, медицинских, административных, складских и вспомогательных помещениях строгий противопожарный режим (условия проведения огневых работ, правила пользования электронагревательными приборами и т. п.) и постоянно контролировать его соблюдение всеми работниками, а также получателями социальных услуг;

- организовать разработку и своевременное осуществление мероприятий, направленных на обеспечение безопасности людей на случай возникновения пожара;

- обеспечить содержание в постоянной исправности систем противопожарной защиты (противопожарного водопровода, установок сигнализации, и др.). В случае неисправности или выхода из строя этих систем принимать меры к приведению их в работоспособное состояние;

- организовать противопожарную подготовку работников Учреждения;

- обеспечить разработку планов действий работников на случай возникновения пожара и организовывать не реже одного раза в полугодие практические тренировки по обработке этих планов;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также организовывать обучение своих работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях Учреждения необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Учреждения;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, а также о происшедших на территориях Работодателя пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольной пожарной дружины Учреждения.

3. Директор осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в Учреждении и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

4. Директор несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний Правил пожарной безопасности Работников Учреждения, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в ГБУ «Навашинский ПНИ» порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5. Ответственность за соблюдение правил пожарной безопасности в структурных подразделениях учреждения несут руководители соответствующих структурных подразделений.

6. Ответственность за соблюдение правил пожарной безопасности на своем рабочем месте несет каждый сотрудник Учреждения.

7. Лица, ответственные за пожарную безопасность, обязаны:

- обеспечить выполнение на вверенных им участках работы требований настоящих правил;
- знать пожарную опасность товаров, а также оборудования, применяемого или хранимого на вверенном участке, не допускать нарушений правил хранения;
- следить за исправностью сигнализации, телефонной связи, систем отопления и вентиляции, электроустановок, содержанием путей эвакуации, проездов, противопожарных разрывов, источников водоснабжения и принимать меры к устранению обнаруженных неисправностей;
- знать правила использования имеющихся средств пожаротушения и обеспечивать их постоянную готовность к действию;
- разъяснить работникам Учреждения инструкции и правила пожарной безопасности, действующие на объекте.

8. Работники допускаются к работе только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Лица, не прошедшие первичный (повторный) противопожарный инструктаж, к работе не допускаются.

9. Обучение работников мерам пожарной безопасности осуществляется путем проведения противопожарного инструктажа и прохождения пожарно-технического минимума в соответствии с нормативными документами по пожарной безопасности.

10. Нарушение (невыполнение или ненадлежащее выполнение) требований Правил пожарной безопасности влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.»

29. Пункт 8.1 Раздела 8 «Социальные гарантии» изложить в новой редакции:

«8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.»

30. Пункт 10.1 Раздела 10 «Контроль за выполнением коллективного договора.» изложить в новой редакции:

«10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области.»

31. Пункт 10.7 Раздела 10 «Контроль за выполнением коллективного договора.» и пункт 11.6 Раздела «Заключительные положения» исключить.

32. Пункт 10.8 Раздела 10 «Контроль за выполнением коллективного договора.» изложить в новой редакции:

«10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.»

33. Пункт 11.6 Раздела «Заключительные положения» исключить.

34. Настоящее соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора.

---