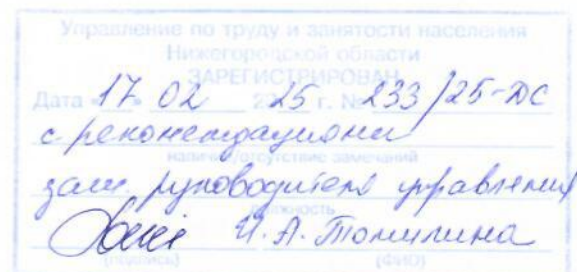


2 / Навашино 70/1
22.01.2025

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

**Дополнительное соглашение №1
к коллективному договору на период действия с 2024 по 2027гг.,
зарегистрированному
Управлением по труду и занятости населения Нижегородской области
№ регистрации 961/24-КД**



От работодателя:
Директор ГБУ «Навашинский ПНИ»

Федорова Федорова Е.Н.
«17» января 2025 г.

От работников:
Председатель совета трудового
коллектива ГБУ «Навашинский
ПНИ»

Сысуева Сысуева О.А.
«17» января 2025 г.

г. Навашино
2025г.

Государственное бюджетное учреждение «Навашинский психоневрологический интернат», именуемое в дальнейшем «Работодатель», «Учреждение» в лице директора Федоровой Елены Николаевны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники государственного бюджетного учреждения «Навашинский психоневрологический интернат», именуемые в дальнейшем «Работники», в лице председателя Совета трудового коллектива (далее - СТК) Сысуевой Ольги Анатольевны, заключили настоящий коллективный договор (далее по тексту Договор) о нижеследующем:

1. В соответствии с Соглашением между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "Облсовпроф" и региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024 - 2026 годы от 29 декабря 2023 г. N 327-П/590/А-418 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): сокращение 10% и более численности работников организации в процентном отношении к списочной численности работников на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание.».

2. В соответствии со статьёй 179 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; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по

контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.».

3. В соответствии со статьёй 92, 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт

4.4. Раздела 4 «Рабочее время» изложить в новой редакции:

«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 - 36 часов в неделю.»

4. В соответствии со статьёй 350 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 4.6. Раздела 4 «Рабочее время» изложить в новой редакции:

«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.

Пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье – устанавливается работникам, занимающим должности:

заведующий социально-медицинским отделением

заведующий общим отделением

врач-психиатр

врач-терапевт

медицинская сестра

старшая медицинская сестра».

5. В соответствии со статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 4.12. Раздела 4 «Рабочее время» изложить в новой редакции:

«4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ по письменному распоряжению работодателя».

6. В соответствии со статьёй 96 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 4.14. Раздела 4 «Рабочее время» изложить в новой редакции:

«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, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста

четырнадцать лет 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».

7. В соответствии со статьями 100,103,104 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 4.15. Раздела 4 «Рабочее время» изложить в новой редакции:

«4.15. Для обеспечения круглосуточной работы учреждения для сотрудников вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

С целью эффективности оказания социальных услуг в учреждении установлен сменный график работы с суммированным учетом рабочего времени для нижеперечисленных работников:

медицинская сестра постовая
сиделка
мойщик посуды
официант
сторож (вахтер)
оператор котельной
повар
изготовитель пищевых полуфабрикатов

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.»

8. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 5.11. Раздела 5 «Время отдыха» изложить в новой редакции:

«5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством».

9. В соответствии приказом директора ГБУ "Навашинский ПНИ" от 26.12.2024г. №451-од, абзац 2 пункта 5.14. Раздела 5 «Время отдыха» изложить в новой редакции:

«- 5 календарных дней за ненормированный рабочий день в соответствии с Перечнем должностей с ненормированным рабочим днем, утвержденным приказом директора ГБУ "Навашинский ПНИ" от 26.12.2024г. №451-од (Приложение 4).

10. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, абз. 2 пункта 6.18. Раздела 6 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

«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 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».

11. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 6.24 Раздела 6 «Оплата труда.» изложить в новой редакции:

«6.24. Размер доплаты в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

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.»

12. В соответствии с п.7 Указа Губернатора Нижегородской области от 10.10.2022г. №205 Раздел 6 «Оплата труда» дополнить п.6.27. в следующей редакции:

«6.27. Установить дополнительные социально-трудовые гарантии для работников - участников СВО, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора. Данный пункт распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 21 сентября 2022г.»

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

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников ГБУ «Навашинский ПНИ»
с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№	Наименование должностей	Количество календарных дней
1.	Директор	5
2.	Заместитель директора по общим вопросам	5
3.	Заместитель директора по медицинской части	5
4.	Главный бухгалтер	5