

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №3
О ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
БУВО «БЕРЕЗОВСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ
ИНТЕРНАТ» НА 2022-2025**

Бюджетное учреждение Воронежской области «Березовский психоневрологический интернат далее (БУВО «Березовский психоневрологический интернат»), в лице директора Ткачева Александра Николаевича, именуемое далее «Работодатель» и работники БУВО «Березовский психоневрологический интернат», именуемые далее «Работники» в лице председателя профкома трудового коллектива Луценко Елены Юрьевны, далее «Председатель», заключили настоящее дополнительное соглашение №3 о ниже следующем:

1. Изложить в новой редакции пункт 1.2. Раздела 1 «Прием на работу» правил внутреннего трудового распорядка:

при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Работнику, впервые принятому на работу в 2021 году и позднее, бумажная трудовая книжка не оформляется, а сведения ведутся только в электронном виде (ч. 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ). Работники, которые начали работать до 1 января 2021 года, могут выбрать способ ведения трудовой книжки (причем на электронную трудовую

книжку они могут перейти в любой момент, даже если сначала выбрали бумажную трудовую книжку);

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами,

указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Работник, принимаемый на основную работу, сдает трудовую книжку в учреждение. Работник, принимаемый на работу по совместительству, трудовую книжку не предъявляет и не сдает.

Прием на работу в учреждение осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью до 3 месяцев, заместителю директора, главному бухгалтеру до 6 месяцев, в зависимости от должности.

Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под роспись в 3-х дневной срок со дня подписания трудового договора. По требованию Работника Работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию такого приказа.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Учреждение, в этом случае, обязано оформить с Работником трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х дней со дня фактического допущения Работника к работе.

Дополнить п. 4.1 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» правил внутреннего трудового распорядка пунктом следующего содержания:

При сменной работе продолжительность ежедневной работы (смены) - не более 12 часов в сутки.

- дополнить пункт 5.12 раздела «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора пунктом следующего содержания:

- одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся выпускных классов (9,11 класс) предоставляется один календарный день с сохранением средней заработной платы.

Дополнить пункт 6.6 раздела 6 «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора пунктом следующего содержания:

-Работники 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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, 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, 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 освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

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

от работодателя

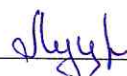
Директор БУВО «Березовский

психоневрологический интернат»


А.Н. Ткачев
20.12.2022г

от работников:

председатель профкома

 Е.Ю. Луценко

20.12.2022 г.