

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономного учреждения
социального обслуживания населения
Тюменской области
"Центр медицинской и социальной реабилитации "Пышма"

на 2019 - 2021 годы

Принят на собрании трудового коллектива « 25 » февраля 2019 г

Представители сторон:

От Работодателя:

Руководитель _____ А.А. Лузина

« 25 » февраля 2019 г.



От работников:

Председатель совета трудового коллектива

Якупов С.А. Якупова

« 25 » февраля 2019 г.

28.02.2019

Якупов Дюбева Оксана Игоревна
оператор ТСОП Визушел

Работодатель _____

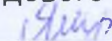
Представитель работников _____

Работодатель -
Руководитель


/Лузина А.А./

"25" февраля 2019 г.

Представитель работников -
Председатель Совета
трудоового коллектива


/Якупова С.А./

"25" февраля 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области «Центр медицинской и социальной реабилитации «Пышма»

на 2019 - 2021 годы

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Автономное учреждение социального обслуживания населения Тюменской области «Центр медицинской и социальной реабилитации «Пышма», именуемое далее "Работодатель", в лице руководителя Лузиной Алефтины Анатольевны, и работники организации, в лице председателя совета трудового коллектива Якуповой Светланы Андреевны.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономном учреждении социального обслуживания населения Тюменской области «Центр медицинской и социальной реабилитации «Пышма» (далее – Учреждение).

1.2. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

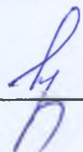
1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2. Рабочее время и время отдыха

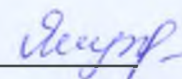
2.1. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями суббота и воскресенье, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени:

Работодатель



Представитель работников



- для мужчин - 40 часов в неделю;
- для женщин - 36 часов в неделю.

(Согласно Закона Тюменской области от 04.11.1996 № 53 «Об административно-территориальном устройстве Тюменской области» Центр находится в местности, приравненной к сельской. В соответствии с п. 1.3. Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» женщинам установлена сокращенная продолжительность рабочей недели).

Медицинским работникам (врачам, в том числе врачу-руководителю структурного подразделения; среднему медицинскому персоналу) установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»).

2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, Графиках сменности, Трудовых договорах.

2.3. Работникам, которым по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год, а для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – один квартал (Список должностей закреплены Положением об оплате и стимулирования труда работников).

2.4. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 120 (ста двадцати) часов в год.

2.5. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (Список должностей закреплены Положением об оплате и стимулирования труда работников).

2.6. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам на основании Графиков отпусков.

2.7. Учитывается при составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков преимущественное право на использование отпусков в удобное для них время Работникам, имеющим детей в возрасте до 12 лет. (ПО ТК РФ имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет).

2.8. По желанию мужа основной ежегодный отпуск предоставляется ему в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

2.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются по окончании основного ежегодного оплачиваемого отпуска (виды дополнительных оплачиваемых отпусков закреплены Правилами внутреннего трудового распорядка).

2.10. Дополнительный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника может быть заменен денежной компенсацией.

2.11. Предоставлять Работникам (при наличии производственной возможности) краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет.
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.
- Работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.
- Работнику – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

2.12. Работодатель обеспечивает доставку служебным транспортом к месту работы (Тюменская область, Тюменский район, рп. Винзили, 28 км. Ялуторовского

Работодатель _____

Представитель работников _____

тракта, д. 8) и с работы работников, проживающих в г. Тюмень, рп. Винзили, п. Боровский, п. Богандинский, согласно утвержденному маршруту.

3. Оплата труда

3. Система оплаты труда работников Центра устанавливается в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда отрасли «Социальная политика».

Условия оплаты труда, определяется "эффективным контрактом" работника с установленными показателями эффективности деятельности по каждой должности.

3.1. Система оплаты труда в Центре состоит из:

- должностного оклада – фиксированного размера оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст.129 ТК РФ);

- тарифной ставки – фиксированным размером оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

3.2. Размер стимулирующих выплат определяется на основании оценки эффективности и результативности деятельности работников Центра.

3.3. Размер предельного соотношения (коэффициент кратности) среднемесячной заработной платы главного врача к среднемесячной заработной плате работников за год не может превышать величину, установленную приказом департамента социального развития Тюменской области.

3.4. Зарботная плата в Учреждении выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца путём перечисления денежных средств на лицевой счёт работника в банк, с которым у Учреждения заключён договор на кассовое обслуживание. В исключительных случаях денежные средства, причитающиеся работнику, могут быть выплачены в денежной форме в бухгалтерии Учреждения.

4. Социальные гарантии и компенсации

4.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и по согласованию с Советом трудового коллектива:

4.1.1. Выплату материальной помощи на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденной трудной жизненной ситуацией, в части расходов на погребение близких родственников (супруг(а), дети, родители). С приложением подтверждающих документов степени родства и произведенных расходов на указанные цели (кассовых и товарных чеков).

4.1.2. Предоставление автотранспорта за счет средств работодателя для организованного отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия.

4.1.3. Повышенную оплату труда на 4% от должностного оклада (тарифной ставки), установленного для работы в нормальных условиях труда для работников, занятых на работах с Вредным классом 3, подклассами 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.

4.1.4. Работодатель ежегодно предоставляет возможность прохождения обязательных медицинских осмотров на территории учреждения. Затраты понесенные на проведение медицинских осмотров Работодатель оплачивает за счет собственных средств.

4.1.5. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни для прохождения диспансеризации следующим категориям работников:

Работодатель _____

Представитель работников _____

- работникам, предусмотренным законодательством в сфере охраны здоровья
- 1 (один) оплачиваемый день раз в три года;
- пенсионерам и лицам, которым осталось пять или меньше лет до срока выхода на пенсию – 2 (два) оплачиваемых дня ежегодно.

С целью согласования между работником и работодателем конкретных дней отдыха составляется График диспансеризации.

По окончании прохождения диспансеризации работник обязан предоставить подтверждающий документ о прохождении диспансеризации.

4.1.6. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере 300 рублей (100 рублей за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и 200 рублей за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности) и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

4.1.7. К началу учебного года (при наличии экономии по фонду оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности) может быть выделено единовременное денежное пособие в размере 2 000 (две тысячи) рублей многодетной семье имеющей несовершеннолетних детей школьного возраста.

4.1.8. При наличии экономии средств работодатель может проводить внеплановое обучение специалистов инновационным методикам и технологиям для улучшения качества оказываемых услуг.

4.1.9. При наличии средств, полученных от приносящей доходы деятельности, работодатель может организовать приобретение и выдачу новогодних подарков детям работников в возрасте от 1 до 14 лет.

4.1.10. Работникам учреждения предоставляется скидка в размере 50% от тарифа, установленного «Прейскурантом тарифов на социальные услуги, предоставляемые населению АУ СОН ТО «Центр медицинской и социальной реабилитации «Пышма» на получение социально-психологических услуг (консультирование) и медицинских услуг (согласно утвержденного перечня).

4.1.11. Работникам учреждения предоставляются оздоровительные услуги бассейна бесплатно (2 часа 1 раз в год), в соответствии с графиком посещений бассейна, предоставленного менеджером.

4.1.12. Работникам учреждения предоставляются бесплатно медицинские услуги (3 услуги) при наличии направления от терапевта учреждения, с целью профилактики заболеваемости (согласно утвержденного перечня).

5. Содействие занятости работников

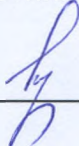
5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

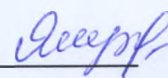
5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы.

5.2.2. Предоставление работникам преимущественного права на оставление на работе работника с более высокой производительностью труда и квалификацией

Работодатель _____



Представитель работников _____



(по итогам решения аттестационной комиссии) в случае сокращения численности или штата работников.

5.3. Работодатель вправе заключать ученический договор с работником при направлении на получение дополнительного профессионального образования и профессионального совершенствования.

5.4. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам согласно Положения об оплате и стимулирования труда работников.

6. Содействие занятости инвалидов

6.1. В целях реализации программы содействия занятости инвалидов, в Центре проводятся следующие мероприятия:

- установление квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для них;
- создание или выделение рабочих мест для дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- представление в установленном порядке информации, необходимой для Центра занятости.

При расчете указанной квоты в среднесписочную численность не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным согласно результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 21 Закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Размер квоты ежегодно закрепляется приказом по учреждению «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов».

При трудоустройстве в рамках программы квотирования рабочих мест помимо документов, перечисленных в ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации, необходимо предоставить дополнительные документы:

- справку медико-социальной экспертизы (МСЭ);
- индивидуальную программу реабилитации (ИПР).

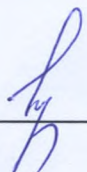
В случае прохождения переосвидетельствования работник с инвалидностью обязан своевременно предоставлять специалисту по кадрам вновь полученные документы, подтверждающие его инвалидность.

Рабочие места для инвалидов оснащаются с учетом профессии (специальности) инвалида, характера выполняемых работ, степени инвалидности, а также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов, руководствуясь Основными требованиями к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденные приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н и Гигиеническими требованиями к условиям труда инвалидов. Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09, утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30.

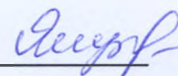
6.2. В учреждении работникам с инвалидностью предоставляются следующие трудовые гарантии:

- сокращенное рабочее время. Инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ). При этом продолжительность

Работодатель _____



Представитель работников _____



ежедневной работы (смены) определяется в соответствии с медицинским заключением, которым является ИПР (ст. 94 ТК РФ).

- удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительность 30 календарных дней (ст. 23 Закона № 181-ФЗ).

Инвалиды-чернобыльцы имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, который оплачивается органами социальной защиты населения (п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»). Для получения оплаты дополнительного отпуска работодатель выдает работнику-инвалиду справку о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы (за вычетом налогов) и периоде, за который предоставляется отпуск, подписанную руководителем учреждения и главным бухгалтером (с расшифровкой подписей) и заверенную печатью. Эту справку работник предъявляет по месту жительства в орган социальной защиты населения.

- удлиненный отпуск без сохранения заработной платы. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работнику-инвалиду на основании письменного заявления продолжительностью не более 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Работники с ограниченными возможностями имеют равные права, а также несут равные обязанности в процессе трудовой деятельности.

6.3. Работникам учреждения, имеющим инвалидность, предоставляются социально-психологические услуги (тренинги) бесплатно (1 час 4 раза в год).

7. Обязательства в сфере улучшения условий в области охраны труда

7.1. Работодатель обеспечивает:

7.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

7.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

7.1.4. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

7.1.5. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда согласно специальной оценки условий труда.

7.1.6. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

7.1.7. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных

Работодатель _____

Представитель работников _____

условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

7.1.8. Оказание первой медицинской помощи на медицинских постах.

7.1.9. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.1.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

7.1.11. Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.13. Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы не реже одного раза в три года.

Работники рабочих профессий проходят обучение не реже одного раза в год по программам, утвержденным руководителем организации.

7.1.14. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества предоставляемых услуг, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе работодателем Учреждения может быть произведено:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выплата премии (в соответствии с Положением об оплате и стимулирования труда работников);

– представление к наградам Тюменской области и государственным наградам Российской Федерации.

7.1.15. Поощрения оформляются приказом работодателя и заносятся в трудовую книжку работника в порядке, предусмотренном постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

7.1.16. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

Работодатель _____

Представитель работников _____

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

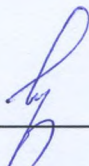
8.4. Председатель совета трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

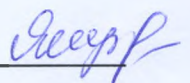
8.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Работодатель _____



Представитель работников _____



прошито и скреплено печатью
9 листов

Руководитель А.А. Лузина



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к Коллективному договору № 75-19
Автономного учреждения социального обслуживания Тюменской области «Центр
медицинской и социальной реабилитации «Пышма»
на 2019-2021 годы

Работодатель в лице руководителя Лузиной Алефтины Анатольевны, действующей на основании Устава, с одной стороны и работники в лице председателя совета трудового коллектива Якуповой Светланы Андреевны, действующей на основании протокола общего собрания коллектива от 25.02.2019 г. №1, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от 14.09.2020 г. №2), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 8.2. Коллективного договора от 25 февраля 2019 г. N 75-19 на 2019-2021 годы (далее по тексту - Коллективный договор), заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор:

1.1. пункты 3.3., 3.4. раздела 3 изложить в следующей редакции:

«3.3. Размер предельного соотношения (коэффициент кратности) среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников за год не может превышать величину, установленную приказом Департамента социального развития Тюменской области.

3.4. Заработная плата выплачивается работнику 5 и 20 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника в кредитную организацию, указанную в заявлении 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».

2. Дополнить Коллективный договор:

2.1. Раздел 5 Коллективного договора дополнить следующим пунктом:

«5.2.3. Предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников лицам предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию)».

2.2. Раздел 7 Коллективного договора дополнить следующими пунктами:

«7.1.17. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания;

7.1.18. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок;

7.1.19. Совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения».

3. Исключить из Коллективного договора пункт 4.1.6. раздела 4.

4. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

5. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2019-2021 годы распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

7. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2019-2021 годы.

Работодатель:

Руководитель

А.А. Лузина

М.П.



Представитель работников:

Председатель совета трудового коллектива

 С.А. Якупова

**Дополнительное соглашение № 2
к коллективному договору № 75-19
о продлении срока его действия**

Автономное учреждение социального обслуживания населения Тюменской области «Центр медицинской и социальной реабилитации «Пышма» в лице руководителя Лузиной Алефтины Анатольевны, действующей на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны и работники в лице председателя совета трудового коллектива Якуповой Светланы Андреевны, действующей на основании протокола общего собрания трудового коллектива от 25 февраля 2019 г. № 1 (далее - Работники), с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от "01" февраля 2022 г. № 1) в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 8.2. Коллективного договора от "25" февраля 2019 г. № 75-19, заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В связи с истечением "25" февраля 2022 г. срока действия Коллективного договора от "25" февраля 2019 г. № 75-19 Стороны согласились продлить его действие на 3 (три) года.
2. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2019 – 2021 годы.

Работодатель:

Руководитель _____ А.А. Лузина
«02» февраля 2022 г.

Работники:

Председатель совета трудового коллектива
_____ С.А. Якупова
«02» февраля 2022 г.

