

ОТ РАБОТНИКОВ

Общественная организация
самодетельности «ООС»

Председатель

 Е.В. Головач
«03» августа 2021 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Главный врач ФГБУ ДНЦ
«Теремок»
Минздрава России


«03» августа 2021 г.
Подпись: М.А. Черкашова ф.и.о.

Министерство социальной политики
Калининградской области
УКЮ «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 02.39.16.08.91000.91500.07857
«03» августа 2021 г.

**Изменения и дополнения в коллективный договор на 2020-2023 годы
№ 02.39.16.08.91000.91500.07597 от 11.11.2020 г.
Федерального государственного бюджетного
учреждения детский психоневрологический санаторий «Теремок».**

1. Внести изменения в пункт 2.4 раздела 2. Трудовой договор. Права и обязанности – в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), слова «страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования» и «индивидуальный номер налогоплательщика» - исключить и читать его в следующей редакции:

«2.4. При приеме на работу работник обязан предоставлять следующие документы:

- паспорт;
- документ об образовании;
- сертификат по специальности (медицинский персонал);
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 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;
- обязательное предоставление информации и индивидуальной программы реабилитации для лиц с ограниченными возможностями (для инвалидов);
- 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 российской Федерации, иным Федеральным законом не допускаются лица имеющие или имевшие

судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральным законом не допускаются лица подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию».

2. Внести изменения в пункт 2.13 раздела 2. Трудовой договор. Права и обязанности – слова «не более 30%» заменить на «не более 50%» и читать его в следующей редакции:

«2.13. Работодатель может предоставлять работнику дополнительную работу на условиях совмещения, совместительства, расширения зоны обслуживания с письменного согласия работника. Работникам, занятым на условиях совмещения в основное рабочее время, устанавливается оплата труда не более 50% от оклада по совмещаемой должности, на условиях совместительства - в свободное от основной работы время по шестидневной рабочей неделе с оплатой за фактически отработанное время до 0,5 ставки, медицинским работникам - до 0,75 ставки. За выполнение дополнительной работы на условиях расширения зоны обслуживания, устанавливается доплата с применением повышающего коэффициента».

3. Внести изменения в Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»:

3.1. пункт 1.2 раздела 1. Прием на работу. Прекращение трудового договора – в соответствии со ст. 65 ТК РФ слова «или работник поступает на работу на условиях совместительства», «страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования» и «индивидуальный номер налогоплательщика» - исключить и читать его в следующей редакции:

«1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет специалисту по кадрам, следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

- документ об образовании и (или) о квалификации (сертификат по специальности для медицинского персонала);

- 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 Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- медицинскую книжку с результатами периодического медицинского осмотра и допуском к виду деятельности по предполагаемой должности.

При приеме на работу работник информирует работодателя об обучении в высших и средних учебных заведениях с любой формой обучения.

Работник дает письменное согласие на обработку персональных данных при оформлении на работу.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств, принимаемого на работу, руководитель может предложить ему представить резюме, продемонстрировать умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.

При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). 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 Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Приём на работу без указанных документов не производится.

Лицо, ответственное за ведение, хранение и выдачу трудовых книжек и вкладышей в них, а также ведение книги учёта движения трудовых книжек и вкладышей в них установленной формы, назначается приказом руководителя. Оно ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней в случае, когда эта работа является для работника основной.

При заключении трудового договора в нём, по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителя главного врача по медицинской части, главного бухгалтера и его заместителя, - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Приём на работу в учреждение оформляется приказом, изданным на основании заключённого трудового договора. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению главного врача на основании письменного разрешения. При фактическом допущении работника к работе главный врач обязан подписать трудовой договор, оформленный в письменном виде, не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме».

3.2. четвертый абзац пункта 1.5 раздела 1. Прием на работу. Прекращение трудового договора – в связи с изменениями, внесенными

Федеральным законом от 16 декабря 2019 года № 439-ФЗ в статью 84.1 ТК РФ, после слов «выдать трудовую книжку работнику» дополнить словами «или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) в ФГБУ ДПНС «Теремок», и читать его в следующей редакции:

«...В случае, если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) в ФГБУ ДПНС «Теремок» невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работнику направляется уведомление о необходимости явиться за указанными документами, либо дать согласие на отправление их по почте. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности после увольнения, указанные документы выдаются ему не позднее трёх рабочих дней со дня его обращения».

3.3. пункт 1.6 раздела 1. Прием на работу. Прекращение трудового договора – в соответствии со ст. 84.1 ТК РФ, после слов «запись в трудовую книжку» дополнить словами «и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ)» и читать его в следующей редакции:

«1.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона».

3.4. пункт 4.11 раздела 4. Режим работы и время отдыха – в соответствии со ст. 128 ТК РФ, после слов «родителям и женам (мужьям) военнослужащих» дополнить словами «сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждения и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения» и читать его в следующей редакции:

«4.11. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям и женам/ мужа: военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждения и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, - погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей службы – до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами».