

СОГЛАШЕНИЕ
о внесении изменений в Коллективный договор
КОГБУЗ «Кировский клинический стоматологический центр»
на 2019-2022гг.

г.Киров

05 февраля 2020 г.

Кировское областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Кировский клинический стоматологический центр» в лице главного врача Халявиной Ирины Николаевны, именуемое далее **«Работодатель»** и

Работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников, в лице председателя ИПО КОГБУЗ «Кировский клинический стоматологический центр» Глухих Анастасии Васильевны, именуемые далее **«Работники»**,

в результате проведенных коллективных переговоров, стороны заключили настоящее Соглашение о внесении в Коллективный договор «КОГБУЗ «Кировский клинический стоматологический центр» на 2019-2022гг.» (далее по тексту - Коллективный договор) следующих изменений:

1. Пункт 8.7. Коллективного договора дополнить подпунктом 8.7.3. следующего содержания:

«8.7.3. выплаты мер социальной поддержки (мер поддержки) в период освоения образовательной программы гражданам, заключившим с Работодателем договоры о целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального или высшего образования».

2. Подпункт 2.2.1 пункта 2.2. Приложения № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка КОГБУЗ «ККСЦ»» изложить в следующей редакции:

«2.2.1 В соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), 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;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

3. Подпункт 2.2.3, пункта 2.2. Приложения № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка КОГБУЗ «ККСЦ»»

изложить в следующей редакции:

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

4. Пункт 2.12 Приложения № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка КОГБУЗ «ККСЦ»» изложить в следующей редакции:

«2.12 Прекращение трудового договора оформляется приказом главного врача и может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работника, по соглашению сторон, иным основаниям, предусмотренным ТК РФ. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством, сохранялось место работы (должность),

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой

деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 ТК РФ».

5. Пункт 2.13 Приложения № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка КОГБУЗ «ККСЦ»» изложить в следующей редакции:

«2.13 В случае, если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).».

6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами.

7. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

Представитель Работодателя



И.Н.Халявина

Представитель Работников

Представитель ППО

А.В.Глухих