

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ №7  
Севастопольского государственного бюджетного  
образовательного учреждения профессионального образования  
«Севастопольский медицинский колледж имени Жени  
Дерюгиной»  
на 2019 - 2021 гг.**

УТВЕРЖДЕНЫ  
на общем собрании работников  
СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»  
26.03.2021 г.  
Протокол № 2

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения  
города Севастополя

Регистровый номер \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Рекомендации регистрирующего органа

\_\_\_\_\_  
(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента труда  
и социальной защиты населения  
города Севастополя

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(инициалы и фамилия)

М.П.

Севастополь 2021 г.

**Работодатель** в лице его представителя **директора Серебренниковой Ольги Владимировны**, действующего на основании Устава, с одной стороны, и **Работники** в лице **представителя работников и председателя профсоюзного комитета СГБОУ ПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной» Букаевой Натальи Дмитриевны**, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от "26" марта 2020 г. N 2), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

**1. Пункт 1.2. приложения №3 к коллективному договору – Правил внутреннего трудового распорядка для работников СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной» изложить в новой редакции:**

1.2. При приеме на работу в СГБОУПО «СМК им.Жени Дерюгиной» работник, принимаемый в колледж по основному месту работы, должен предъявить:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;  
– трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

– документ 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 РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

– иные документы, в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Прием на работу без указанных документов не производится.

Прием на работу на условиях совместительства осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

**2. Дополнить пунктом 4.6. раздел 4 приложения №3 к коллективному договору – Правил внутреннего трудового распорядка для работников СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»:**

4.6. Проведение учебных и внеучебных занятий колледжа с использованием средств электронного обучения и дистанционных образовательных технологий осуществляется в помещениях колледжа с использованием оборудования и средств коммуникации колледжа.

**3. Дополнить разделом 7 приложение №3 к коллективному договору – Правил внутреннего трудового распорядка для работников СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»:**

**7. Диспансеризация**

7.1. 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.

7.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.7.3 настоящих правил, 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.

7.3. 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.

7.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.5. Работники обязаны предоставить работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее двух недель со дня(дней) прохождения диспансеризации.

7.6. В случае нарушения пункта 7.5. работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, в порядке установленном действующим законодательством.

**4. Дополнить разделом 8 приложение №3 к коллективному договору – Правил внутреннего трудового распорядка для работников СГБОУПО «Севастопольский медицинский колледж имени Жени Дерюгиной»:**

**8. Особенности регулирования труда дистанционных работников**

8.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

8.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой

функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

8.3. Режим работы дистанционных работников устанавливается в соответствии с настоящим Коллективным договором, трудовым договором с работником, дополнительным соглашением к трудовому договору, локальными актами колледжа, согласованными с представителем профсоюзной организации колледжа, действующими санитарными нормами, нормами охраны труда и безопасности, трудовым законодательством РФ.

8.4. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.