

**Изменения и дополнения к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
между администрацией и трудовым коллективом
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 1
Г. Шебекино Белгородской области»
на 2021 – 2024 годы**

Представитель работодателя:

Заведующий муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида № 1 г. Шебекино Белгородской области»


Лукашова Т.А.



Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1 г. Шебекино Белгородской области»


Сметская А.Н.

(подпись)



Работодатель в лице его представителя заведующего МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 1 г. Шебекино Белгородской области» Лукашовой Татьяны Анатольевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителей председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 1 г. Шебекино Белгородской области» Смецкой Аллы Николаевны, действующие на основании Устава, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания сотрудников от "28" февраля 2022 г. № 2), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и Коллективного договора от "5" июня 2020г. N 36, договорились о следующем:

1. В раздел 2. «ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ» внести изменения и читать его в следующей редакции:

п. 2.3. Работодатель обязуется сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (до момента вынесения приказа об изменении штатного расписания и т.д., т.е. когда еще не вынесен приказ об увольнении конкретных работников, а проводятся мероприятия по определению оптимальной численности работников и т.д.) по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 80 ТК РФ).

п. 2.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса.

п. 2.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

п. 2.6. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

п. 2.10. При заключении трудового договора работник предъявляет паспорт, трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если это его первое место работы или принимается совместитель, который предъявляет сведения о трудовой деятельности (если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы).

Если поступающий на работу потерял, повредил книжку или не принес ее по иной причине, то необходимо оформить новую книжку по письменному заявлению. Уже после этого сотрудник сможет выбрать, что ему делать – продолжать вести бумажную трудовую книжку или отказаться от нее (письмо Роструда от 20.10.2021г. № ПГ/30991-6-1)

Если новый работник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, предъявил только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, работодатель вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку работнику, или форму СТД-ПФР.

п. 2.15. Работодатель представляет работнику сведения о трудовой деятельности за период

работы по письменному заявлению работника на бумажном носителе, заверенному надлежащим образом.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются в период работы не позднее трёх рабочих дней и при увольнении работника – в последний день работы.

п. 2.16. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично или на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержатся:

- наименование работодателя;
- Ф.И.О. руководителя ДОО;
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- дата написания заявления;
- собственноручная подпись работника.

п. 2.17. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного 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 уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса(ст. 84.1 ТК. Р.Ф).

п. 2.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

2. В раздел 4. «ОПЛАТА ТРУДА» внести изменения и читать его в следующей редакции:

п. 4.11. 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.

3. В раздел 5. «ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ» внести изменения и читать его в

следующей редакции:

п. 5.5.1. Правила диспансеризации (ст.185.1 ТК РФ)

- 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, 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 (достигшие предпенсионного возраста), 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;
- если работодатель не согласен с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату;
- результаты рассмотрения заявления работодатель оформляет в виде резолюции на заявлении;
- работник обязан представить работодателю справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трёх рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

4. В раздел 6. «СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОЖЁЖИ» внести изменения и читать его в следующей редакции: «Приём на работу студентов»

п. 6.2. Работник, обучающийся по образовательным программам высшего образования, при заключении трудового договора дополнительно предъявляет:

- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;

- справка о периоде обучения (по самостоятельно установленному высшим образовательным заведением образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошёл промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». А также должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

5. В раздел 8. «ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И

Льготы» внести изменения и читать его в следующей редакции:

п. 8.1. Женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по ее желанию может предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы (ст.260 ТК РФ);

п. 8.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, может предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию и в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ);

п. 8.3. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время(ст.262.2 ТК РФ);

п. 8.4. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ);

п. 8.6. Работнику, прошедшему вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляется два оплачиваемых дня отдыха с сохранением заработной платы в день прохождения вакцинации от COVID-19 и в день, следующий за днем вакцинации, на основании личного заявления работника и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с Портала Госуслуг.

п. 8.7. Работнику, который прошёл вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с Портала Госуслуг, как день, в который проходила вакцинация.

п. 8.8. Работнику, который прошёл вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлениям по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с Портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

6. Настоящие изменения и дополнения подлежат направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2020-2023 годы распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

