

Дополнительное соглашение № 2

к «Коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений на 2021-2024 годы между работодателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Куликовский детский сад» Калачинского муниципального района Омской области и работниками в лице представителя председателя профсоюзного комитета муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Куликовский детский сад» Калачинского муниципального района Омской области

Принято на общем собрании
работников МБДОУ

«Куликовский детский сад»

«17» декабря 2021 г.

Договаривающиеся стороны:

От работодателя:
заведующий МБДОУ
«Куликовский детский сад»
_____ С.Н.Моисеева
«17» декабря 2021 г.

От работников:
председатель профсоюзной
организации МБДОУ
«Куликовский детский сад»
_____ Т.Г.Кадникова
«17» декабря 2021 г.

Работодатель, в лице заведующего Моисеевой Светланы Николаевны и работниками в лице представителя председателя профсоюзного комитета Кадниковой Татьяны Григорьевны, заключили настоящее дополнительное соглашение к «Коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений на 2021-2024 годы между работодателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Куликовский детский сад» Калачинского муниципального района Омской области и работниками в лице представителя председателя профсоюзного комитета муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Куликовский детский сад» Калачинского муниципального района Омской области стороны договорились о нижеследующем:

Во исполнение изменений, внесенными Федеральными законами в Трудовой кодекс Российской Федерации: от 09.03.2021 N 34-ФЗ, от 08.12.2020 N 407-ФЗ, от 16.12.2019 N 439-ФЗ, от 18.07.2019 N 512н, Федеральным законом от 19 ноября 2021 года № 373-ФЗ "О внесении изменений в статью 263 Трудового кодекса Российской Федерации" и вступившие в силу в 2021 года, внести следующие изменения в Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ «Куликовский детский сад»:

1. Пункт 2 Порядок приема и перевода, подпункт 2.1.1. дополнить следующим обзацем: «Работникам, трудоустроенным впервые, не нужно оформлять трудовые книжки (Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ). На таких работников сразу формируются электронные трудовые книжки в ПФР на основании отчетных данных, подаваемых работодателем».
2. Пункт 5 Основные права и обязанности работодателя, подпункт 5.1. дополнить: - на основании Приказа Минтруда от 18.07.2019 г. N 512н) при создании безопасных условий труда работодатель вправе применять труд женщин без ограничений (исключение - работы, перечисленные в пунктах 89 - 98 перечня).
3. Пункт 6 Рабочее время и время отдыха, дополнить:
 - 1.1. подпунктом 6.12. следующим содержанием: «Ежегодный отпуск в любое время должен предоставляться по желанию работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет. При этом хотя бы один ребенок должен быть младше четырнадцати лет».
 - 1.2. подпунктом 6.13. следующим содержанием: «Нельзя направлять в командировки работников без их согласия, привлекать к ночной и сверхурочной работе, работе в выходные и праздники:

- сотрудников, воспитывающих без супруга (супруги) детей до 14 лет;
- сотрудников, воспитывающих детей до 14 лет, если другой родитель вахтовик;

- опекунов детей до 14 лет;
- родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 14

- работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускается только с их письменного согласия.

1.3. подпунктом 6.14. следующим содержанием «В соответствии с Федеральным закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ. работодатель может по своей инициативе временно перевести персонал на дистанционную работу в 2 случаях: если есть решение органов госвласти или местного самоуправления; если жизнь, либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при эпидемии COVID-19);

- работодатель обязан обеспечить "дистанционщика" необходимым оборудованием. Работник может использовать свои либо арендованные средства с согласия работодателя. Тогда нужно выплатить ему компенсацию и возместить расходы;

- дистанционного работника можно уволить, если он без уважительной причины не выходит на связь более 2 рабочих дней подряд».

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с «01» ноября 2021 г.

5. Данное дополнительное соглашение является неотъемлемой частью

д
е
й
с
т
в
у
ю
щ
е
г
о

к
о
л
л
е
к