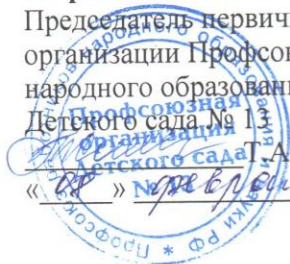


От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Детского сада № 13»

Т.А. Соколова
«08» февраля 2021г.



От работодателя:

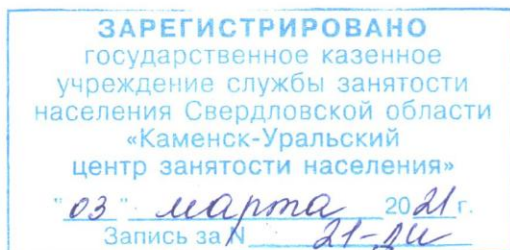
Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

Т.В. Мальцева
«08» февраля 2021г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 13»
на 2019 – 2021 г.г.

Утверждено на собрании (конференции) работников,
протокол № 4 от «08» февраля 2021г.



г. Каменск-Уральский
2021 г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13» на 2019 - 2021 г.г.

Сторонами настоящего дополнительного соглашения являются «Работодатель» в лице заведующего Мальцевой Татьяны Владимировны, действующего на основании Устава с одной стороны, и «Работники» в лице представителя работников Соколовой Татьяны Анатольевны, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем.

В соответствии с пунктами 1.8., 1.9. и 9.1. коллективного договора стороны договорились внести в действующий коллективный договор следующие изменения:

1. Внести дополнения в некоторые подпункты пункта 2.1 Коллективного договора и изложить их в следующей редакции:

п.п. 2.1.1. дополнить следующим содержанием:

« При заключении трудового договора с работниками, вновь принимаемыми на работу, требовать от работников документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

В случаях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее (ст. 66.1 ТК РФ).

Оформлять трудовые отношения с работником, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если

иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации (статья 65 ТК РФ). По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе (часть 1 статьи 312 ТК РФ)»;

п.п. 2.1.3. дополнить следующим содержанием:

«Устанавливать взаимодействие с дистанционным работником в соответствии с частью 3 статьи 312 ТК РФ.

Обеспечивать дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (ч.6 ст.312 ТК РФ)»;

п.п. 2.1.4. дополнить следующим содержанием:

«Работодатель, в исключительных случаях, может временно перевести работников на дистанционную работу на основании Положения о временном переводе работников на дистанционную работу, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 9 ст. 312 ТК РФ)».

2. Внести дополнения в некоторые подпункты пункта 3.1 Коллективного договора и изложить их в следующей редакции:

п.п.3.1.1. дополнить следующим содержанием:

« Устанавливать режим рабочего времени и отдыха дистанционного работника в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (часть 4 статьи 312 ТК РФ)».

3. Внести дополнения в некоторые подпункты пункта 4.1. Коллективного договора и изложить их в следующей редакции:

п.п. 4.1.3. дополнить следующим содержанием:

«Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы (ч.5 ст.312 ТК РФ)»;

добавить **п.п. 4.1.15.** и изложить его в следующей редакции:

«Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором и трудовым договором.

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 (ст. 136 ТК РФ)».

4. Коллективный договор дополнить **пунктом 5.21.** и изложить его в следующей редакции:

« Предоставлять Работникам освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Предоставлять Работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце 3 данного пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять Работникам, не достигшим 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, 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (статья 185.1 ТК РФ) ».