

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2

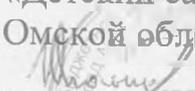
к коллективному договору

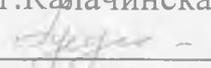
к коллективному договору по регулированию социально – трудовых отношений на 2021 – 2024 г.г. между работодателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6» г.Калачинска Омской области и работниками в лице председателя профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6» г.Калачинска Омской области

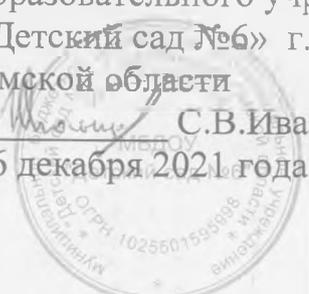
Принято на общем собрании
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №6» г.Калачинска
Омской области
16 декабря 2021 года

Договаривающиеся стороны:

от работодателя:
заведующий муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №6» г.Калачинска
Омской области

 С.В.Иванцова
16 декабря 2021 года

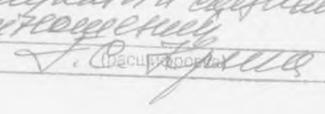
от работников:
председатель профсоюзного
комитета
г.Калачинска Омской области
 Л.П.Гущенко
16 декабря 2021 года



Коллективный договор (дополнительное соглашение) прошел (прошло) уведомительную регистрацию в МУ МГСО № 7

регистрационный № 117

от «16» декабря 2021 года

Ответственное лицо: Александр Александрович
Мухоморов Витольдович
 

Стороны: работодатель в лице заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6» г.Калачинска Омской области Иванцовой Светланы Викторовны с одной стороны и работники в лице председателя профсоюзного комитета муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6» г.Калачинска Омской области Гущенко Любовь Петровна с другой стороны, на основании ст. 43, 44 Трудового Кодекса РФ договорились:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор **раздел 5 Рабочее время и время отдыха. Предоставление и продолжительность отпусков**

Раздел 5.13.3 дополнить пунктом следующего содержания:

- 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. (Федеральный закон от 09.03.2021 N 34-ФЗ).

- Работникам, осуществляющим уход за инвалидами I группы, предоставлено право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы. (Федеральным законом от 19 ноября 2021 года № 373-ФЗ "О внесении изменений в статью 263 Трудового кодекса Российской Федерации")

Раздел 7. Гарантии и компенсации дополнить пунктом следующего содержания:
7.6. Установлены дополнительные трудовые гарантии для отдельных категорий работников, имеющих детей, и работающих инвалидов.

Закреплено, в частности, что направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время 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.

Также только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, допускается направление инвалидов в служебные командировки. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку. (Федеральный закон от 19 ноября 2021 года №372 –ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» ст.96, ст.99, ст. 167 , ст. 259)

Раздел 2. Трудовые отношения 2.5 дополнить пунктом следующего содержания:

- работникам трудоустроенным впервые, не нужно оформлять трудовые книжки (Федеральный закон от 16.12.2019 №439 – ФЗ)

Пункт 2.1.1 дополнить следующим содержанием:

- ввиду с постоянной дистанционной работой появилось два вида временной - непрерывная "дистанционка" сроком не более полугода, чередование работы дистанционно и в офисе;
- 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 находится под угрозой (например, при эпидемии COVID-19);
- работодатель обязан обеспечить "дистанционщика" необходимым оборудованием. Работник может использовать свои либо арендованные средства с согласия или ведома работодателя. Тогда нужно выплатить ему компенсацию и возместить расходы;
- дистанционного работника можно уволить, если он без уважительной причины не явится на связь более 2 рабочих дней подряд. (Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

Дополнительное соглашение вступает в силу с 23 декабря 2021 года и является неотъемлемой частью коллективного договора.