

РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ  
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Петрозаводского городского округа  
«Центр развития ребенка - детский сад №71 «Золотая рыбка»  
(МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад №71»)

Дополнительное соглашение № 2  
к Коллективному договору  
на 2018 – 2021 гг.

Принят на общем собрании  
трудоого коллектива  
«15» октября 2021 г.  
Протокол № 3

Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную  
регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия  
Регистрационный № 22/2021 » 22.10.2021 г.

Начальник отдела ТД и ЗУ С.А.Сергеев  
(должность, Ф.И.О.)

От работодателя:

Заведующий  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения  
Петрозаводского городского округа  
«Центр развития ребенка -  
детский сад №71 «Золотая рыбка»  
(МДОУ «Центр развития ребенка -  
детский сад №71»)

Мяделец Т.Л.Мяделец  


От работников:

Председатель Совета  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения  
Петрозаводского городского округа  
«Центр развития ребенка -  
детский сад №71 «Золотая рыбка»  
(МДОУ «Центр развития ребенка -  
детский сад №71)

Кейзерова С.Г.Кейзерова

г. Петрозаводск  
2021 г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Центр развития ребенка - детский сад № 71 «Золотая рыбка» (далее - Учреждение) в лице заведующего Мяделец Татьяны Львовны, именуемое «Работодатель», с одной стороны, и трудовой коллектив Учреждения в лице их представителя председателя Совета Учреждения Кейзеровой Светланы Геннадьевны, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания трудового коллектива от 15 октября 2021 года), вместе именуемые «Стороны», в соответствии со ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 1.5 раздела I «Общие положения» Коллективного договора Учреждения на 2018-2021 гг., (далее-Договор), заключили настоящее дополнительное соглашение № 2 о нижеследующем:

1. В связи с истечением 17.10.2021 года срока действия Договора Стороны пришли к соглашению продлить его действие на срок до 17.10.2024 года (включительно).

2. Дополнить Раздел 3 «Обязательства Администрации в области обеспечения трудовых прав работников» Договора следующими пунктами:

2.1. Пункт 3.1.11. в следующей редакции: «Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя».

2.2. Пункт 3.1.12. в следующей редакции: «Работодатель или его представитель, наделенный полномочиями принимать и увольнять работников Учреждения при необоснованном отказе в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованном увольнении с работы такого лица по тем же мотивам, может быть привлечен к административной и уголовной ответственности. Под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации».

2.3. Пункт 3.1.13. в следующей редакции: «Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении

работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе».

2.4. Пункт 3.1.14. в следующей редакции: «Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу)».

2.5. Пункт 3.1.15. в следующей редакции: «При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; работникам, проявившим педагогическое мастерство и новаторство; педагогическим работникам, не проявлявшим симптомы «эмоционального выгорания» несмотря на большой стаж работы в системе образования или в данном дошкольном учреждении; работникам предпенсионного возраста - за 5 лет до выхода на пенсию по старости».

2.6. Пункт 3.1.16. в следующей редакции: «Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока трудового договора, в т. ч. другой должности или на другом рабочем месте Работодатель обязан провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора».

2.7. Пункт 3.1.7. в следующей редакции: «Организовать мероприятия по борьбе с новой короновирусной инфекцией (COVID-19) в соответствии с нормативными документами Российской Федерации и Республика Карелия».

3. Пункт 3.3.4 Раздела 3.3. «Предоставление отпуска» Договора читать в следующей редакции: «По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами».

4. Дополнить Раздел 3.3. «Предоставление отпуска» Договора следующими пунктами:

4.1. Пункт 3.3.9. в следующей редакции: «Работникам-женам военнослужащих ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (при предоставлении справки с воинской части о сроках отпуска мужа). При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы».

4.2. Пункт 3.3.10. в следующей редакции: «Работодатель обеспечивает предоставление, предусмотренных действующим законодательством гарантий Работникам при прохождении диспансеризации.

При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работник имеет 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, за исключением лиц, работников не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, 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, 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».

4.3. Пункт 3.3.11. в следующей редакции: «Одному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц».

5. Дополнить Раздел 3.4. «Оплата труда» Договора следующими пунктами:

5.1. Пункт 3.4.18. в следующей редакции: «Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя».

5.2. Пункт 3.4.19 в следующей редакции: «В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная

реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации».

Изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) производятся работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива (председателем Совета Учреждения)».

6. Настоящее дополнительное соглашение № 2 вступает в силу с момента его подписания Сторонами, и является неотъемлемой частью Договора, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

7. Настоящее дополнительное соглашение №2 подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия.