От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад с.Кустовое»
_____ Ширяева Н.Н.

От работников МБДОУ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Юрченко И.А.

Дополнения и изменения
к коллективному договору
муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад с. Кустовое Яковлевского городского округа» на 2021 - 2023 годы.

Прошло уведомительную регистрацию № 45 от 17.12 2021г.

Начальник отдела предпринимательства и труда администрации Яковлевского городского округа _____ **/Р.Н. Ефимочкина /**

ЗАРЕГИСТРИРОВАН В ОТДЕЛЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ТРУДА АДМИНИСТРАЦИИ ЯКОВЛЕВСКОГО РАЙОНА
№ ____
«___» _____ 20__ Подпись ____

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Дополнить п.5.10.1. в следующей редакции:

Работодатель обязан предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию тив коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых дней отдыха комендации работодателя по предоставлению работникам, проходящим цинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых олнительных дней отдыха (утв. решением Российской трехсторонней иссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 протокол № 9)

отникам учреждения, прошедшим вакцинацию против коронавирусной екции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха должительностью 2 календарных дня.

лачиваемые дни отдыха, предоставляются работникам на основании их зления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о цинации с портала Госуслуг.

отнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной циной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о ивике или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила цинация.

отнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной циной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлениям по ому дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за , который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг день, в который проходила вакцинация.

Дополнить п.5.10. 2. в следующей редакции:

Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем, акже за детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами до трех месяцев *без ранения заработной платы*.

пуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

явления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным дителем;

правки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в оде;

окумента, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении на/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при истрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному ланию).

Пункт 2.9. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе дать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о иеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно ответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель язан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором».

Дополнить пункт 2.5.6. Коллективного договора текстом следующего содержания:

«Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку».

«Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни».

Пункт 5.2.4. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, 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».

Дополнить пункт 7.1. Коллективного договора текстом следующего содержания:

«Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ».

полнить пункт 2.20. Коллективного договора текстом следующего ржания:

Работодатель вправе принять решение о распространении на модействие с дистанционными работниками правил осуществления стронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - Трудового Кодекса РФ».

Пункт 6.17. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Установить минимальный размер оплаты труда в сумме 12 792 рубля в месяц. иная с 2022 года – 13890 рублей в месяц. Далее устанавливать минимальный мер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской дерации".