

Дополнительное соглашение №1  
к Коллективному договору  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Дом детского творчества»  
муниципального образования –  
Михайловский муниципальный район  
Рязанской области  
по обеспечению  
социально-экономических  
и правовых гарантий  
работников учреждения  
на 2020-2022 годы



Работники Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» в лице представителя трудового коллектива Тимониной Марии Михайловны с одной стороны и администрации учреждения в лице директора Бобковой Юлии Юрьевны, с другой стороны, договорились о нижеследующем:

1. Внести изменения и дополнения в отдельные пункты Коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников учреждения на 2020-2022 годы:

1.1. Подпункт 7.1.1 пункта 7.1 раздела 7. «Социальные гарантии, льготы и компенсации» коллективного договора в части нарушения порядка выплаты заработной платы (17 и 3 числа) изложить в следующей редакции:

«На основании абзаца 5 части 1 статьи 21 ТК РФ и статьи 136 ТК РФ работник имеет право на:

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. С 01 марта 2020 года заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа текущего месяца, за вторую половину -30 числа этого же месяца.»

1.2. Пункт 2.5 раздела 2. «Порядок приема и увольнения работников» приложения № 6 «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору в части установления обязанности предоставлять при приеме на работу документы, не предусмотренные трудовым законодательством (свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации) читать в следующей редакции:

«Согласно части 1 статьи 65 ТК РФ (определяется перечень документов, предъявляемых работодателю при поступлении на работу).

Части 3 статьи 65 ТК РФ:

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.»

1.3. Пункт 2.8 раздела 2. «Порядок приема, перевода и увольнения работников» приложения «Правила внутреннего трудового распорядка» к коллективному договору в части установления права работодателя переводить работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу во время простоя, для замещения временно отсутствующего работника читать в следующей редакции:

«Согласно части 1,2 статьи 60,2 ТК РФ:

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Пункт 1.7 приложения №2 «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

«Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка».

Части 1 статьи 72.1 ТК РФ:

«Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.» (В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части)».

1.4. На собрании трудового коллектива было принято решение внести в Коллективный договор пункт, касающийся электронных трудовых книжек.

«1 января 2020 года вступил в силу Федеральный закон от 16.12.2019 года № 436-ФЗ «Об электронных трудовых книжках», в котором, в статье 66.1 ТК РФ

«Сведения о трудовой деятельности» предусмотрена обязанность работодателей

формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставлять ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

Электронные трудовые книжки нужно предоставлять в ПФР и выдавать работнику по его письменному заявлению.


До 30 июня 2020 года включительно работодатель обязан письменно уведомить каждого работника об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор между «Бумажной» или «электронной» трудовой книжкой. Прекратить ведение трудовой книжки в бумажной форме можно только по письменному заявлению работника. При отказе от ведения бумажной трудовой книжки работодатель выдает ее работнику на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение.

На лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 года, бумажные трудовые книжки оформляться не будут.»

Директор  
МБУ ДО «ДДТ»  
МП  
Ю.Ю. Бобкова



Представитель трудового коллектива


 М.М. Тимонина

17.08.2020

Дополнительное соглашение №1 к Коллективному договору обсуждено и принято на собрании трудового коллектива МБУ ДО «ДДТ».

«17» августа 2020 года

Протокол № 2

Представитель трудового коллектива  М.М. Тимонина