

От работников:  
Филякова Г.М.  
председатель ПК



М.П.  
«22» ноября 2021 г.

От работодателя:  
Семикопенко О.Н.  
заведующий МБДОУ № 70



М.П.  
«22» ноября 2021 г.

Дополнительное соглашение №1  
утверждено на Общем собрании работников  
от «22» ноября 2021 г. протокол № 6  
приказ № 160-ОД

**Дополнительное соглашение № 1**  
**к Коллективному договору от «02» августа 2021 г.**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения детского сада № 70 «Центр развития ребенка**  
**«Светлячок» г. Белгорода на 2021-2024 годы**

Администрация города Белгорода  
Управление по труду  
и социальному партнёрству  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА  
№ 27/21 от 23.11 20 21 г.  
*Ирина М. Мешкова*  
(подпись)

**Дополнительное соглашение № 1  
к Коллективному договору от «02» августа 2021 г.**

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 70 «Центр развития ребенка «Светлячок» г. Белгорода  
на 2021-2024 годы

Работодатель, в лице его представителя, заведующего МБДОУ д/с № 70 Семикопенко О.Н., действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации, кастелянши, Филяковой Г.М., действующие на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, утвержденного учредительным I Съездом Профсоюза 27 сентября 1990г., измененного VIII Съездом Профсоюзов, 14 октября 2020г., с другой стороны, на основании решения трудового коллектива в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.2.1. Коллективного договора от «02» августа 2021г., заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Пункты 4.2.1 и 4.3.1. раздела 4. «Оплата труда» Коллективного договора МБДОУ д/с № 70 «Центра развития ребенка «Светлячок» г. Белгорода на 2021-2024 годы» изложить в следующей редакции:

4.2.1. В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со статьей 131 ТК выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Согласно части 6 статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. За первую половину месяца зарплата выплачивается административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу 20-го числа, педагогическим работникам - 25-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца — 5-го и 10-го числа месяца, следующего за расчетным,

согласно отработанному времени. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.3.1. Выплата заработной платы работнику производится в безналичной денежной форме через банкоматы посредством пластиковой карты. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты в рамках зарплатного проекта, производятся за счет работодателя. 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

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы ст. 136 ТК РФ».

2. Дополнить приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» к Коллективному договору МБДОУ д/с №70 от «02» августа 2021г. разделом 8 «Порядок организации дистанционной (удаленной) работы» пунктами следующего содержания:

«8. Порядок организации дистанционной (удаленной) работы.

8.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в порядке, предусмотренном ст. 312.1 ТК РФ может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

8.2. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

8.3. В случаях, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу. Согласие работника на такой перевод не требуется.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу с учетом требований, предусмотренных ч. 3 ст. 312.9 ТК РФ. Работник знакомится с указанным локальным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе

внутреннего трудового распорядка, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения этим работником трудовой функции оборудованием, указанным в ч. 2 ст. 312.9 ТК РФ либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

По окончании срока перевода, в порядке предусмотренном п. 8.3 настоящих правил внутреннего трудового распорядка работодатель не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения о временном переводе работника на дистанционную работу, предоставляет работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 ТК РФ для дистанционного работника.

При наличии обстоятельств, предусмотренных ч. 7 ст. 312.9 ТК РФ в связи с которыми временный перевод работника на дистанционную работу невозможен, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ.

8.4. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ст. 312.2, 312.3 ТК РФ.

8.5. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в

соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

8.6. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

8.7. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

8.8. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны. Данное подтверждение направляется в течение 2 рабочих дней с момента получения электронного

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления направляет дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренного ст. 312.3 ТК РФ).

8.9. Режим рабочего времени дистанционных работников.

На дистанционных работников Учреждения распространяет свое действие положение раздела 4.7 настоящих правил внутреннего трудового распорядка в части установления режима рабочего времени

Режим рабочего времени дистанционного работника и работника,

осуществляющего свою трудовую функцию непосредственно в учреждении идентичен.

При взаимодействии сторон посредством использования телефонной/мобильной связи работник обязан быть доступен для работодателя в рабочие часы, установленные, для совместного решения поставленных задач.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

8.10. Работникам, выполняющим работу дистанционно, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков в любое время рабочего года в соответствии с Графиком отпусков, утвержденном в порядке, предусмотренном разделом 4.15-4.21. настоящих правил внутреннего трудового распорядка.

8.11. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

Компенсация выплачивается ежемесячно в срок не позднее 10 числа месяца, предшествующего месяцу выплаты компенсации в размере, предусмотренном трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, а выплата расходов – не позднее 5 рабочих дней, с момента предоставления отчета Работника об использовании оборудования и средств, а также документов, подтверждающих величину произведенных расходов, связанных с их использованием.

8.12. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие ст.ст. 166 – 168 настоящего Кодекса.

8.13. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме

электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листа нетрудоспособности в форме электронного документа.

8.14. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

8.15. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях».

**3. Дополнить** раздел 2 Приложения №1 «Правила внутреннего распорядка. Прием на работу, трудовой договор» пунктами следующего содержания:

«2.23. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника Учреждения (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет 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.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, предусмотренная ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ.

2.24. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

2.25. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.26. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.»

4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

5. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2021-2024 годы.

распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

7. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2021-2024 годы.



Выписка из протокола № 6  
заседания Общего собрания работников  
МБДОУ д/с № 70

от 22.11.2021 г.

Присутствовало сотрудников: 34 человека.

1. О рассмотрении протеста на Коллективный договор МБДОУ д/с №70 прокуратуры г. Белгорода № 4-2-2201/31 от 15.11.2021 г.
2. Внесение дополнений и изменений в Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 70 «Центр развития ребенка «Светлячок» г. Белгорода на 2021-2024 годы».

1. По первому вопросу слушали заведующего Семикопенко Оксану Николаевну, которая зачитала работникам протест прокуратуры № 4-2-2201/31 от 15.11.2021 г. на Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 70 «Центр развития ребенка «Светлячок» г. Белгорода. Отметила, что по результатам анализа прокуратурой города Коллективный договор регламентирует порядок, условия, размер и сроки выплаты заработной платы работникам. Вместе с тем, наш Коллективный договор противоречит трудовому законодательству и подлежит приведению в соответствие с ним по следующим основаниям. В соответствии со статьей 135 ТК РФ условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со статей 131 ТК выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Для заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Согласно части 6 статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Кроме того, части 3 статьи 136 ТК РФ предусмотрены альтернативные варианты формы выплаты заработной платы: вместе выполнения работы либо перечисление на указанный работником счет в банковской организации.

Оксана Николаевна отметила о том, что, вместе с этим наш Коллективный договор не содержит сведения о возможной выплате заработной платы по месту нахождения учреждения, а также выплату

заработной платы в иных формах, согласно статье 131 ТК РФ.

Бровченко Н.М., воспитатель, которая согласилась с Оксаной Николаевной и предложила проголосовать.

**Результаты голосования:**

Голосовали «за» единогласно

**Решение по 1 вопросу:**

1. Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 70 «Центр развития ребенка «Светлячок» г. Белгорода на 2021-2024 годы» привести в соответствии с требованиями федерального законодательства и подтвердить уведомительную регистрацию в управлении по труду и социальному партнерству администрации города Белгорода.

2. О результатах рассмотрения настоящего протеста и принятом решении сообщить прокурору в письменной форме в десятидневный срок с момента получения

3. Внести дополнения в Коллективный договор от «02» августа 2021 г. муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 70 «Центр развития ребенка «Светлячок» г. Белгорода на 2021-2024 годы» в п.4 «Оплата труда».

2.1 По второму вопросу слушали заведующего Семикопенко Оксану Николаевну, которая предложила внести в Правила внутреннего трудового распорядка раздел Порядок организации дистанционной (удаленной) работы.

Она отметила, что трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в порядке, предусмотренном ст. 312.1 ТК РФ может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Маркова Л.Е. предложила проголосовать по порядку организации дистанционной (удаленной) работы.

**Результаты голосования:**

Голосовали «за» единогласно

**Решение по вопросу 2.1:**

Внести дополнения в приложение Коллективного договора от «02» августа 2021 г. муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 70 «Центр развития ребенка «Светлячок» г. Белгорода на 2021-2024 годы» Правил внутреннего трудового распорядка по порядку организации дистанционной (удаленной) работы

**2.2 Дополнить раздел 2 Приложения № 1 Правила трудового распорядка «Прием на работу, трудовой договор» информацией о формировании данных о трудовой деятельности в электронном виде.**

По данному вопросу Семикопенко О.Н. разъяснила, что при приеме на работу Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника Учреждения (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет 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.

Семенякина Е.Е. предложила проголосовать о внесении дополнений в Приложение 1 Коллективного договора МБДОУ д/с № 70 Правила внутреннего трудового распорядка.

**Результаты голосования:**

Голосовали «за» единогласно

**Решение по вопросу 2.2:**

Внести дополнения в приложение № 1 Коллективного договора от «02» августа 2021 г. муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 70 «Центр развития ребенка «Светлячок» г. Белгорода на 2021-2024 годы» Правил внутреннего трудового распорядка по порядку формирования в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности.

Председатель общего собрания  
работников учреждения

Секретарь



Семикопенко О.Н.

Ворошилова Н.В.

Прошито и пронумеровано

Заведующий МБДОУ

д/с № 70

О.Н. Семикопенко

17.03.2021 г.

