
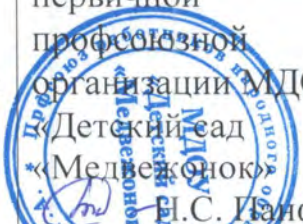


Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад «Медвежонок»

<p>От работодателя: Заведующий МДОУ Детский сад «Медвежонок» О.И. Табакаева</p> 	<p>О работников: Председатель первичной профессиональной организации МДОУ «Детский сад «Медвежонок» Н.С. Панфилова</p> 	<p>Принят на общем собрании трудового коллектива МДОУ «Детский сад «Медвежонок» Протокол № 1/1 от 20.02.2020 г</p>
---	--	--

Изменения (дополнения) к Коллективному договору Муниципального дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Медвежонок»

Прошел уведомительную регистрацию в администрации Чемальского района
Регистрационный № 2/20 от « 21 » 02 2020 г.

Глава Чемальского района



А.А. Алисов

**Изменения (дополнения) к Коллективному договору Муниципального
дошкольного образовательного учреждения Детский сад
«Медвежонок»**

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273 администрация Чемальского района, на основании решения общего собрания работников МДОУ «Детский сад «Медвежонок» протокол № 1/1 от 20.02.2020 г

п о с т а н о в л я е т:

Внести изменения в Коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Медвежонок», прошедшим регистрацию администрацией Чемальского района № 3/19 от 23.04.2019г.:

- п.2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ)

дополнить абзацем следующего содержания:

- ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

В соответствии со ст. 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, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Согласно ст. 74 ТК РФ 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.

ст. 99 ТК РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В соответствии со ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

- п. 2.10 Коллективного договора по инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности)

пункт 2.10. изложить в следующей редакции:

В соответствии ст. 74 ТК РФ 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.

- абз. 3 п. 2.10 Коллективного договора о введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

пункт 2.10. абз.3 изложить в следующей редакции:

В соответствии со ст. 74 ТК РФ 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 настоящим Кодексом.

- п. 5.1 Коллективного договора продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

пункт 5.1. изложить в следующей редакции:

Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» утратил силу в связи с изданием Приказа Минобрнауки России 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».

- Пункт 5.5. абз 4. Коллективного договора привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

пункт 5.5. абз.4 изложить в следующей редакции:

В соответствии ч. 7 ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

- Пункт 5.5. с абз. 6 Коллективного договора работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

пункт 5.5. абз.6 изложить в следующей редакции:

ст. 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

* п. 5.10.1 Коллективного договора работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда работников (аттестация рабочих мест):

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

* п. 5.11.3 Коллективного договора работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателю первичной профсоюзной организации — 2 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности — 3 календарных дня.

пункт 5.10.1., пункт 5.11.3 изложить в следующей редакции:

ст. 116 ТК РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В силу п. 15 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр), гарантируется получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

Согласно п. 5 ст. 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» гражданам, указанным в

пунктах 1 и 2 части первой статьи 13 настоящего Закона (получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы; инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы), гарантируется получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

- с 01.01.2014 вместо аттестации рабочих мест введена специальная оценка условий труда, которая должна проводиться в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Специальная оценка проводится в отношении условий труда всех сотрудников, кроме надомников, дистанционных работников и тех, которые трудятся у физических лиц, не являющихся предпринимателями (ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ).

- В абз. 2 п. 5.13 Коллективного договора имеется ссылка на Приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69.

пункт 5.13 абз.2 изложить в следующей редакции:

приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69 утратил силу на основании

Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

- п. 6.7.1 Коллективного договора при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

Пункт 6.7.1 изложить в следующей редакции:

ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

- п. 8.6 Коллективного договора работодатель обязуется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009

№ 290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с приказом № 1122н от 17 декабря 2010 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

Пункт 8.6. изложить в следующей редакции:

Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н действует в редакции от 12.01.2015.

Заведующий МДОУ


«Детский сад «Медвежонок»



О.И. Табакаева

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад «Медвежонок»»

<p>От работодателя: Заведующий МДОУ «Детский сад «Медвежонок»» О.И. Кабакаева Детский сад «Медвежонок»</p> 	<p>От работников: Председатель первичной профсоюзной организации МДОУ ««Детский сад «Медвежонок»»» Н.С. Панфилова</p>	<p>Принят на общем собрании трудового коллектива МДОУ «Детский сад «Медвежонок»» « 19 » 04. 2019 г.</p>
--	---	---

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019-2022 годы

коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации Чемальского района

Регистрационный № 3/19 от « 23 » 04 2019 г.

Глава Чемальского района

МП

Л.Л. Алисов