

Дополнительное Соглашение к Коллективному договору

21 декабря 2020 года

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Кургана «Детский сад общеразвивающего вида № 10 «Аленушка» в лице заведующего Гербер Юлии Сергеевны и комиссия по ведению коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора, или продлению коллективного договора на новый срок заключили настоящее соглашение к коллективному договору.

Состав комиссии: председатель комиссии – заведующий Гербер Ю.С.

Члены Комиссии: со стороны работодателя:

заместитель заведующего по УВР Крахоткина Л.И.,
заместитель заведующего по АХР Тутова Е.А.,
председатель ПК, воспитатель Керро Е.А

Со стороны работников:

воспитатель Гарбуз Н.В.,
делопроизводитель Стародубова Е.Г.,
кладовщик Андрианова И.А.

Комиссия внесла изменения в коллективный договор по соглашению сторон.

Внести следующие **изменения в коллективный договор**:

1. Изменить пункт 2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на организации в обязательном порядке отдельные статьи **отраслевого соглашения**, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях коллективного договора

2. Дополнить пункт 4.3. По мере изменения МРОТ размеры тарифных ставок и окладов корректируются в сторону повышения **в порядке, установленном законодательством.**

3. Изменить Пункт 4.17. Доплата за работу в неблагоприятных условиях труда, предусмотренным типовым перечнем Г.А.С.М. 1200374 до 12% тарифной ставки (ст. 147 ТК РФ, **на основании специальной оценки условий труда от 15.10.2018).**

№ п/п	Должность	Размер доплаты в %
1	Шеф - повар	0,12%
2	Повар	0,12%
3	Подсобный рабочий кухни	0,08%

4. Дополнить пункт 5.1.5. Выходные нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, **в порядке, установленном законодательством.** Продолжительность работы накануне праздничных нерабочих дней уменьшается на 1 час.

5. Пункт 5.1.9 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, с ненормированным рабочим днем (ст.117, 118 ТК РФ):

- Заместитель заведующего по АХР **14 календарных дней**;
- Завхоз 7 календарных дней;
- Шеф-повар 7 календарных дней;
- Повар 7 календарных дней

В приложении 2 изменить ежегодный оплачиваемый отпуск для заместителя заведующего по АХР – 14 календарных дней.

6. Дополнить пункт 5.1.13. Работникам, проработавшим весь календарный год без больничных листов, предоставлять 3 **календарных** дня без сохранения заработной платы, которые могут быть присоединены к основному отпуску.

7. Дополнить пункт 5.1.15. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ)

- для проводов детей в армию - 2 **календарных** дня.

8. Дополнить Пункт 5.6. Во время проведения текущего ремонта в детском саду с сотрудников снимается ряд обязанностей, связанных с обслуживанием детей. Возлагаются обязанности по проведению ремонтных работ, подготовке помещений к новому учебному году, **с письменного согласия работника, в порядке, установленном законодательством (ст. 60.2 ТК РФ)**. Продолжительность рабочего дня работников во время ремонта устанавливается в пределах нормируемой части их рабочего времени

9. Изменить пункт 6.2.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- пред пенсионного возраста;
- проработавшие в МБДОУ свыше 10 лет, имеющие детей до 16 – летнего возраста;
- одинокие матери и отцы (попечители), воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель профсоюзной организации МБДОУ.

10. Пункт 7.1.7. принять в следующей редакции: **На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.** На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

11. **Исключить пункт 8.11.**

12. Изменить пункт 10.1.5 Согласно ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем выборного профсоюзного органа ДОУ в течение двух лет после окончания срока его полномочий в связи с сокращением численности лиц или штата работников, **несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание,** допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

Внести следующие изменения в правила внутреннего трудового распорядка

1. Изменить Пункт 2.1. Поступающий на основную работу при приеме предоставляет следующие документы:

- **Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;**

- Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документы об образовании и (или) о квалификации, повышении квалификации;
- Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- Медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе (ст. 213 ТК РФ);
- **Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;**
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел

2. Изменить пункт 2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют: **(ст.283 ТК РФ):**

- Справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории;
- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Документы об образовании и (или) о квалификации, повышении квалификации;
- Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- Медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе;
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- **При приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.**

3. Дополнить пункт 2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется в образовательном учреждении (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем предоставляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

4. Изменить пункт 2.6. **Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ.** При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года, **без согласия работника в порядке, установленном частями 3 и 4 статьи 72.2. ТК РФ.**

5. Изменить пункт 2.7. В связи с изменениями в организации работы ДОУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации **изменение определенных сторонами условий трудового договора:** системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или

отмена неполного рабочего времени, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

6. Изменить пункт 2.8. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме **не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.** В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

7. Изменить пункт 2.9. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо **по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации,** допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу, **которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья,** и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа ДОУ.

8. Изменить пункт 2.10. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты **работодателем** лишь в случаях, предусмотренных статьями 71, 81 и 83 ТК РФ.

9. Изменить пункт 2.12. В день увольнения заведующий ДОУ обязан выдать работнику его трудовую книжку **или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ,** с внесенной в нее записью об увольнении, а также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой.

10. Дополнить пункт 3.12. Ознакомить работников ДОУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с графиком отпусков (ст. 123 ТК РФ). **О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.**

11. Добавить пункт 3.13. **Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором: за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 8 числа следующего месяца.**

12. Изменить пункт 5.5. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности. Графики работы утверждаются заведующим ДОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. **Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.**

13. Дополнить пункт 5.6. Администрация имеет право поставить специалиста, старшего воспитателя на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости, **в порядке установленным законодательством.**

14. Дополнить пункт 6.8. Во время проведения текущего ремонта сотрудники детского сада выполняют дополнительно возложенные на них обязанности: покраску пола, мебели, стен и т.д., побелку потолков, наклейку обоев, чистку ковров и ковровых покрытий, покраску малых архитектурных форм на участках детского сада, **с письменного согласия работника в законодательно установленном порядке.** В то же время с них снимается ряд обязанностей, связанных с обслуживанием детей.

Продолжительность рабочего дня в период ремонтных работ для всех сотрудников составляет 8 часов.

15. Изменить пункт 8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежное отношение работника к возложенным на него трудовым обязанностям, влечет за собой применение мер **дисциплинарного взыскания**, применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

16. Изменить пункт 8.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

17. **Пункт 8.3. исключить.**

18. Изменить пункт 8.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

- за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

- за прогул без уважительных причин;
- за появление на работе в нетрезвом состоянии;
- в других случаях, **установленных действующим законодательством.**

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе **более 4 часов подряд** в течение рабочего дня.

19. Дополнить пункт 8.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. **Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.** Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

20. Пункт 8.8. принять в новой редакции: **Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения председателя профсоюзного комитета.** Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины, **а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.** Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трёх лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

21. Пункт 8.9. предложение 3 принять в новой редакции: Взыскание объявляется приказом по ДОУ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. **Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.**

Внести изменения в Положение по оплате труда работников:

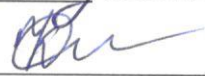
1. Статья 3., пункт 12 принять в новой редакции: Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается ежемесячно в абсолютном размере пропорционально отработанному времени приказом руководителя образовательной организации работникам, заработная плата которых, ниже минимального размера оплаты труда. (Постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П, Постановление Конституционного суда РФ от 16.12.2019г. № 40-п).



Заведующий МБДОУ:

 Ю.С. Гербер

Председатель профсоюзного комитета:

 Е.А. Керро