

Представитель работодателя -
заведующий
МБДОУ «Нивенский» д/с»

Представитель работников -
председатель СООС

(председатель совета органа
общественной самодеятельности)


Н.П. Стенникова
(подпись)
«15» декабря 2021 г.
(печать)


А.Ю. Мельник
(подпись)
«15» декабря 2021 г.

**Изменения и дополнения
к коллективному договору
МБДОУ «Нивенский д/с» от 05 сентября 2020 года**

2. Раздел I. Общие положения:

а) пункт 1.3 Сторонами коллективного договора являются:

Трудовой коллектив «интересы которого представляет орган общественной самодеятельности в лице председателя совета органа общественной самодеятельности»;

Работодатель – заведующий МБДОУ

б) пункт 1.6 – Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования»;

в) пункт 1.7 – При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

г) пункт 1.12 – Настоящий договор вступает в силу с 05.09.2020г

д) пункт 1.14 – Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ; непосредственно работниками и через Совет органа общественной самодеятельности:

- консультации с работодателями по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

3. Пункт 3.3.6 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;
- работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.
- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.
- По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы

дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

4. Раздел IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству:

а) пункт 4.1 –Работодатель обязуется: уведомлять Общее собрание о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случае, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. В соответствии со ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников организации **работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись** не менее чем за два месяца до увольнения;

б) пункт 4.5 –Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии) проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и постоянное место работы. В соответствии с ст. 5 Закона РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» гражданами предпенсионного возраста являются лица в течение **пяти лет** до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

5. Раздел V. Рабочее время и время отдыха:

а) подпункт 11 пункта 5.1.4 - МБДОУ работает:

1.Заведующий – 08:00 до 15:30 ч. (с перерывом 30 минут)

2.Главный бухгалтер – с 08:30 до 16:00 (с перерывом 30 минут)

3.Воспитатели по графику с 7:30 до 18:00 ч.

4.Помощники воспитателей с 08:00 до 16:30 ч. (с перерывом 1 час 30 минут)

5. Музыкальный руководитель с 9:00 до 11:24ч
6. Дворник с 07 до 15:30 ч.
обед с 12: 00 до 12:30 ч.
7. Прачка с 8:00 до 15:30 ч. (с перерывом 30 минут)
8. Наблюдатель за территорией детского сада по графику с 20:00 до 06:00час.
9. Завхоз – 09:00 до 16:30 (с перерывом 30 минут)
10. Делопроизводитель с 8:30 до 16 часов. (с перерывом 30 минут)
11. Работники кухни с 6 до 16 часов по графику с перерывом 30 минут

б) пункт 5.1.13 – Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях, следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора.

в) пункт 5.1.15 – В случае несогласия на продолжение работы в новых условиях трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ. В соответствии со ст. 74 ТК РФ если работник не согласен работать в новых условиях, то **работодатель обязан** в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

г) пункт 5.1.19 - Работа в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере или компенсируется предоставлением другого дня отдыха (по соглашению сторон). В случае предоставления работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию, другого дня отдыха работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит»;

д) пункт 5.2.1 – В течение рабочего времени (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

е) пункт 5.2.8:

- продолжительность отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого на основании письменного заявления работника, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников привести в соответствие со ст. 128 ТК РФ - до пяти календарных дней;

- в соответствии со ст. 128 ТК РФ дополнить абзацем следующего содержания: «родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году»;

ё) пункт 5.2.10:

Представлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, предусмотренных Порядком представления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644» (далее - Порядок);

- доводим до сведения, что в соответствии с п. 5 Порядка продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком, **определяются коллективным договором;**

- длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

- за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

- за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

- во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

10. Раздел VI. Оплата и нормирование труда:

а) пункт 6.5 – Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

20 числа текущего месяца;

05 числа последующего месяца.

б) пункт 6.12 – 6.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

в) пункт 6.15 – Каждый час работы в ночное время оплачивается в часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) работы в нормальных условиях.

г) пункт 6.16 – Размер оплаты труда работников учреждений определяется с учетом следующих условий:

– показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника;

– продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 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».

– объемов учебной (педагогической) работы;

– порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

– выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в отмены образовательного процесса по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям, на время ремонта;

– особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

– дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

– дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом

11. Раздел VII. Гарантии и компенсации:

а) пункт 7.9: В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

б) пункт 7.16 – При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения совета органа общественной самодеятельности принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением

12. Раздел IX. Охрана труда и здоровья:

а) пункт 9.13 – Обеспечить прохождение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников.

б) 9.14 Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от сумм затрат на предоставление образовательных услуг.

13. Раздел XII. ТК РФ Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

(в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 409-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

(в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

3. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

(в ред. Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

6. 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 поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

(абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации

и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

В соответствии с ч. 8 ст. 2 Федерального закона от 16 декабря 2019 года № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.