

Работодатель

Заведующий МДОАУ д/с № 11
Ю.Н. Андросик

« 09 » марта 2023



Уполномоченные

От трудового коллектива

К.Е. Бочко К.Е. Бочко

А.Н. Лактионова А.Н. Лактионова

« 09 » марта 2023

СОГЛАШЕНИЕ
о внесении изменений и дополнений
в Коллективный договор
муниципального дошкольного образовательного
автономного учреждения детский сад № 11
на 2021 - 2024 г.г.

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области регистрационный № <i>256/9</i> « <i>31</i> » <i>03</i> <i>2023</i> г.
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО <i>Александрова Т.В.</i> <i>на и.о. отдела</i>

г. Зея

2023

СОГЛАШЕНИЕ
о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор
муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения
детский сад № 11 на 2021 - 2024 г.г.

«09» марта 2023 года
(дата составления)

г. Зея

Стороны пришли к соглашению о внесении изменений и дополнений в коллективный договор муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 11 (далее - МДОАУ д/с № 11), зарегистрированный за № 556 от 20 августа 2021 года Управлением занятости населения Амурской области, на основании проведенной проверки документа на соответствие трудовому законодательству прокуратурой Зейского района (протест от 28.02.2023 года № 07-03-2023/2), решения общего собрания трудового коллектива (выписка из протокола № 1 от 07.03.2023 года) о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения:

- Раздел 2. Трудовые отношения пункт 2.3. следует читать: « О предстоящих изменениях определенных сторонами обязательных условий трудового договора (эффективного контракта), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся 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.

- Раздел 4. Рабочее время и время отдыха дополнить фразой: «В соответствии со ст.111 ТК РФ всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю;

- Пункт 4.3. дополнить фразой: «В МДОАУ д/с № 11 установлена пятидневная рабочая неделя в режиме которой, Работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье);

-Пункт 4.4. дополнить подпунктом 4.4.1. «Согласно ст. 92 ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

-для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

-для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

-для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

-для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста».

-Дополнить подпунктом 4.4.2. «Согласно ст. 99 ТК РФ привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва, Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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, либо 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, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом».

Подпункт 4.14.2. добавить фразу: «Предоставлять работникам учреждения дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

- работникам, после каждого дня сдачи крови и её компонентов (ст.186 ТК РФ);

- работникам, осуществляющим уход за детьми –инвалидами (ст.262ТК РФ).

Дополнить в приложении № 1 раздел 5 «Рабочее время и его использование» пункт в) наименование должности - «педагог-психолог -0,65 ставки, режим работы с 08.00-12.40 часов.»; «старший воспитатель - 0,5 ставки, режим работы с 12.40 -16.00 часов.

2. Настоящее дополнительное Соглашение о внесении изменений в коллективный договор действует с момента его подписания, является неотъемлемой частью коллективного договора и обязательным для выполнения Сторонами.

Утвержден на собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «07» марта 2023 г.

Принумеровано и пронумеровано
Документов / на 3 листах
Заведующий МДОУ д/с № 11
Андросик Ю.Н.

