

От работодателя:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад комбинированного вида № 88»

Л.М. Углова
Углова Л.М.
(должность, Ф.И.О.)

«08 сентября» 2016 г.

М.П.



От работников:

Представитель трудового
коллектива

МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 88»

Коршунова Э.Ю.

(должность, Ф.И.О.)

«08 сентября» 2016 г.



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ № 21/22-178

от 24.06.2014 г.

между администрацией и работниками МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 88»
по защите трудовых и социально-экономических прав работников
на 2014 - 2016 годы

Дата вступления в силу
«11» 10. 2016 г.

Юридический адрес:

153038 г. Иваново,

ул. Маршала Василевского, д. 7 Б

тел. 8 (4932) 56-14-82

E-mail: dou88@ivedu.ru

Исполнитель: Коршунова Э.Ю.,

тел. 8 (4932) 56-14-82

E-mail: dou88@ivedu.ru



1. Пункт 2.5.1. «Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора» читать в следующей редакции:

«Способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательного учреждения (управляющий, наблюдательный совет и др.), комиссий, деятельность которых связана с рассмотрением вопросов, касающихся социально-трудовых и экономических прав работников учреждений (комиссии по тарификации, по распределению стимулирующих выплат, по охране труда, по расследованию несчастных случаев и др.), в том числе, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

2. Пункт 2.5.2. читать в следующей редакции:

«Предоставляет представителям трудового коллектива по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности и по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными, региональными и муниципальными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам».

3. Раздел III «Трудовой договор» читать в следующей редакции:

«3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме.

Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) (далее – Программа).

3.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, городского Соглашения по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2016 – 2019 годы (далее – Соглашение), других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

3.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными изменениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.5. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка,

Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.6. Работники учреждений, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

3.8. Работодатель своевременно уведомляет работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

3.9. Изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, допускаются только по согласованию с трудовым коллективом.

3.10. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником».

4. Пункт 5.7. читать в следующей редакции:

«При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо условий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, обладают:

- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);
- педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии;
- семейные – если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе».

5. Пункт 6.18. читать в следующей редакции:

«6.18. Руководителю и работникам образовательного учреждения предоставляются с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- рождение ребенка – 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры – 3 рабочих дня;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 2 рабочих дня в год в удобное для работника время;
- председателю первичной организации профсоюза – 4 рабочих дня;
- уполномоченному и внештатному инспекторам профсоюза по охране труда – 2 рабочих в год;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней – 2 рабочих дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
- руководителю и работникам образовательного учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года – 2 рабочих дня.

Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо по согласованию сторон предоставляются в иное время.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам по их письменным заявлениям либо включаются в график отпусков».

6. Пункты 9.1. и 9.1.1. раздела «Охрана труда и здоровья» читать в следующей редакции:

«9.1. Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 212 ТК РФ), разработанной на основании регионального стандарта «Система управления охраной труда в образовательных учреждениях», утвержденного Постановлением Президиума областного комитета профсоюза образования и науки от 30.05.2013 № 10, методических рекомендаций по организации системы управления охраной труда в образовательных организациях, утвержденных приказом Департамента № 1255-о от 15.07.2015.

9.1.1. Организует разработку правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ, а также спортивно-музыкального зала, прачечной, кухни, медицинского кабинета и утверждает их по согласованию с профкомом».

7. Пункт 9.1.8. читать в следующей редакции:

«9.1.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда. Списки профессий и должностей на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационные выплаты, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему».

8. Пункт 9.1.13 читать в следующей редакции:

«9.1.13. Организует качественное проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Закона № 426-ФЗ. Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами.

Устанавливает работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ».

9. Пункт 9.1.29. читать в следующей редакции:

«9.1.29. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работникам, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с федеральным законодательством о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий год».

Трогунерова
5 стп.

Труфаново
5 стп.



Заведующий
Труфаново