МДОУ №7 «Сказка»

Подписан: МДОУ №7 «Сказка»
DN: OID.1.2.643.3.131.1.1=001216008533, E=dou7@mail.ru, C=RU, S=Республика Марий Эл, L=Волжск, O=МДОУ №7, CN=МДОУ №7 «Сказка»
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2021.02.09 11:02:55+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Сказка» города Волжска Республики Марий Эл

ПОДПИСАНЫ СТОРОНАМИ

От работодателя:
Заведующая образовательным учреждением
Черепанова Ирина Николаевна

_____
(подпись)

М.П.

«26» 11 2020 г.

От работников:
председатель первичной профсоюзной организацией
Николаева Мария Владимировна

_____
(подпись)

М.П.

«26» 11 2020 г.

Проведена уведомительная регистрация в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр занятости населения города Волжска и Волжского района»

Регистрационный номер 696
от «02» декабря 2020 г.

Ответственное лицо:
Вед. инсп. Белесова Р.Х.
(должность, подпись) (ФИО)

Изменения и дополнения в Коллективный договор муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Сказка» города Волжска Республики Марий Эл

1. Внести в Коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Сказка» города Волжска Республики Марий Эл, зарегистрированное 09.11.2020г., регистрационный номер 670 следующие изменения:

Пункт 1.4. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 30 ТК РФ).

Пункт 1.6.2. Коллективного договора аннулирован.

Пункт 1.6.3. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

Пункт 2.8. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником, до подписания трудового договора, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Пункт 3.4. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Критериями массового увольнения работников в отрасли считать:
увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 и более работников;
сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:
50 и более человек в течение 30 календарных дней;
200 и более человек в течение 60 календарных дней;
500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Пункт 3.6. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).
При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ:
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
-работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.
- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;

- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; -
- не освобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года
-с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя по инициативе не допускается

Пункт 3.7. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Пункт 3.8. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Не допускается расторжение трудового договора:

с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или подпунктом 2 статьи 336 ТК РФ;

с работниками предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

Пункт 3.10. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику любую имеющуюся работу (вакантную должность) в том же учреждении, специальности, квалификации.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

Пункт 3.11. Коллективного договора изложить в следующей редакции:
Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы. Источник финансирования – внебюджет.

Пункт 4.2.3. Коллективного договора изложить в следующей редакции:
Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации так же могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.
К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.
Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Пункт 5.16.2. Коллективного договора добавить абзац:
«Работники, достигшие 40 лет, за исключением лиц, указанных в части 3 статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением среднего заработка и места работы».

Пункт 5.16.5 Коллективного договора изложить в следующей редакции:
Предоставлять право педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, предусмотренным приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его 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 счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются локальным нормативно-правовым актом, который является Приложением к коллективному договору.

Пункт 6.2.8. Коллективного договора изложить в следующей редакции:
Изменение размеров заработной платы (должностных окладов) производится:
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

Пункт 6.2.9. Коллективного договора изложить в следующей редакции:
Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:
-выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;
-выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет;

-возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год;
-выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружѐнных сил России сроком не более 2-х лет;
-завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год;
-окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа на штатной основе и перехода на педагогическую должность, по которой истек срок действия ранее имеющейся квалификационной категории (независимо от срока ее установления), сроком не более 2 лет;
-окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год;
-выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года; если до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет до истечении срока действия квалификационной категории в этот период до наступления пенсионного возраста.
Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству ВОППО.

Пункт 6.2.10. Коллективного договора изложить в следующей редакции:
При аттестации педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию они могут воспользоваться иной формой ее проведения:
- при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности (независимо от срока их получения);
Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория без проведения экспертизы их профессиональной деятельности при условии выполнения требований, изложенных в пунктах 36 и 37 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.
Иной формой аттестации, указанной в 7.4.2 Соглашения, педагогический работник может воспользоваться только один раз. Данное ограничение вступает в силу с 1 января 2015 года и не имеет обратной силы. Если педагогический работник проходил аттестацию по иной форме на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он может использовать вышеназванную форму повторно.
Работникам, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, после истечения срока действия квалификационной категории оплату труда производить по ранее имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Пункт 6.3.7. Коллективного договора изложить в следующей редакции:
Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке.

Пункт 6.3.11. Коллективного договора изложить в следующей редакции:
Работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в случае если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).
Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, не полностью отработал время по занимаемой должности за соответствующий учетный период,

оплата труда производится пропорционально отработанному времени из расчета МРОТ для работников, заработная плата которых не превышает МРОТ. Выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, выходные и нерабочие дни, не могут включаться в восстав заработной платы работника, не превышающей МРОТ.

Приложение №2 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

-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.

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным «законом» трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.1.13. В соответствии со статьей 66.ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случаи когда работа у данного работодателя является для работника основной, за исключением случаев, если в соответствии с ТК, иным федеральным законодательством трудовая книжка на работника не ведется.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности (ст.66.1.ТК РФ), а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.14.В день прекращения ТД работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения ТД должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.