

ОТ РАБОТНИКОВ :

Председатель профсоюзного комитета МДОУ № 20

Семенова Л.Л.Семенова

« 21 » мая 2024 года

Протокол № 2 от 21 мая 2024 года



ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ :

Заведующая МДОУ № 20

Тихомирова О.В.Тихомирова

« 21 » мая 2024 года

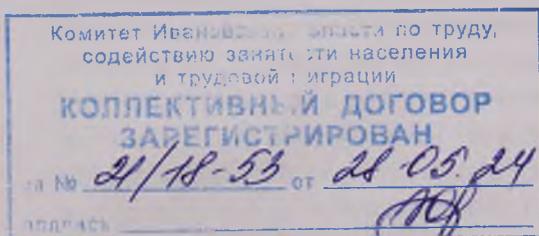
Приказ № 28 от 21 мая 2024 года



Изменения и дополнения к Коллективному договору

между работодателем и работниками
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 20»
на 2024– 2026 годы.

(регистрационный номер 21/ 18-53)



Дата вступления в силу
« 01 » января 2024 г.

Почтовый и юридический адрес:
155912 Ивановская область, г.Шуя,
пер.2 Северный, дом 4
Телефон : (49351) 4-94-74
e-mail: Shuyamdou20@mail.ru

Данные исполнителя:
Тихомирова Ольга Валентиновна
Заведующая
Телефон : (49351) 4-94-74
e-mail: Shuyamdou20@mail.ru

Пункт 2.1.13 раздела 2 «Производственная деятельность и общие взаимные обязательства» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с учетом указанной выплаты.

Выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч первой ст. 77 ТК);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п 1 ч первой ст 83 ТК);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п 2 ч первой ст 83 ТК);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п 5 ч первой ст 83 ТК);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п 7 ч первой ст 77 ТК).Ст.178 РК РФ.

Пункт 2.1.26 раздела 2 «Производственная деятельность и общие взаимные обязательства» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Выплачивать зарплату в соответствии с ТК РФ два раза в месяц: аванс 18 числа текущего месяца, подсчет - 2 числа следующего месяца (ст.136 ТК РФ).

Пункт 4.1 раздела 4 «Улучшение условий и охраны труда работников, труд женщин и молодежи» Коллективного договора дополнить пунктами:

4.1.48. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

4.1.49. Работодатель обязан обеспечить:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда; выполнение предписаний в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда. (Ст.214 ТК РФ).

Пункт 4.1.16 раздела 4 «Улучшение условий и охраны труда работников, труд женщин и молодежи» Коллективного договора изложить в следующей редакции:
Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

Пункт 4.1.17 раздела 4 «Улучшение условий и охраны труда работников, труд женщин и молодежи» Коллективного договора изложить в следующей редакции:
Вышвы назначенный руководитель учреждения обязан пройти обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

Пункт 4.2.1 раздела 4 «Улучшение условий и охраны труда работников, труд женщин и молодежи» изложить в следующей редакции:
Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ).

Пункт 4.2.6 раздела 4 «Улучшение условий и охраны труда работников, труд женщин и молодежи» изложить в следующей редакции:
Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.
Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. ст.113

Лицам, воспитывающим детей без матери, предоставляются следующие гарантии и льготы: ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ; привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни; направление в служебные командировки; предоставление дополнительных отпусков; установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами. В случае воспитания этими лицами ребенка в возрасте до полутора лет им должны предоставляться перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст. 258 ТК). Указанным лицам может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК). Кроме того, лицам, воспитывающим детей без матери, в предусмотренных законодательством случаях выплачиваются пособия на детей и предоставляются оплачиваемые отпуска по уходу за больным ребенком (ст.264 ТК).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 268 ТК).

Пункт 4.2.5 раздела 4 «Улучшение условий и охраны труда работников, труд женщин и молодежи» читать в следующей редакции:

Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Приказом Минтруда России от 14.09.2021 №629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

Пункт 5.25 раздела 5 «Режим рабочего времени и время отдыха, отпуска» читать в следующей редакции:

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. (Ст.123 ТК РФ).

Подпункт «б» пункта 5.30 раздела 5 «Режим рабочего времени и время отдыха, отпуска» читать в следующей редакции:

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией. (Ст.117 ТК РФ).

Пункт 5.37 раздела 5 «Режим рабочего времени и время отдыха, отпуска» читать в следующей редакции:

-По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

