

Изменения и дополнения к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №2 «Рябинка»
п.Приволжский Волжского муниципального района
Республики Марий Эл
на 2021-2024гг.

Подписан сторонами:

От работодателя:

Руководитель



(Матвеева Ю.В.)

« 6 » октября 2021г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



(Ахматынова Т.Г.)

« 6 » октября 2021г.

п.Приволжский

1. В разделе I:
 - 1.1. п.1.2. добавить: «и объединением работодателей образовательных организаций на 2021-2024 годы»;
 - 1.2. в п.1.4. после слов «во взаимоотношениях с работодателями» добавить «по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений»;
 - 1.3. в п.1.5.5. слово «преобразовании» исключить.
2. В разделе II изменить «если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям ТД» на «если перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации».
3. В разделе III:
 - 3.1. в п 3.4.5. слова «если на данный момент в ОУ имеются денежные средства» исключить;
 - 3.2. п.3.4.6 изложить в следующей редакции «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме»;
4. В разделе IV:
 - 4.1. в п.4.3. слово «под расписку» заменить на «роспись»;
 - 4.2. абзац 4 п. 4.4. 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 организации в количестве:
10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;
15% списочного состава работников в течение 60 календарных дней;
20% списочного состава работников в течение 90 календарных дней.
Увольнение одного процента общего числа работников образования в связи с ликвидацией учреждений;
 - 4.3. в п.4.5. позицию 6, 8, 10 исключить;
 - 4.4. п 4.12 изложить в следующей редакции: «Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).»
5. В раздел V:
 - 5.1. в п.5.24 изложить в следующей редакции: «Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст.263 ТК РФ)»;
 - 5.2. п.5.25 изложить 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим КД, иными федеральными законами.

5.3. в п.5.29 добавить: «Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.» (ст.185.1. ТК РФ);

5.4. п.5.31. исключить.

6. В разделе VI:

6.1. второй абзац п.6.9.3. изложить в следующей редакции: «Заработная плата выплачивается работнику, как правило, вместе выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных КД или ТД. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы».

6.2. п. 6.9.7. изложить в следующей редакции: «Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения ТД, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с ч.6 ст.413 ТК РФ.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных ч.6 ст.413 ТК РФ.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). (Приложение 6)

КД, соглашениями или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.»

6.3. п.6.9.11. исключить.

6.4. абзац три п.6.9.13 изложить в следующей редакции: «При расчете доплаты до МРОТ учитывается заработная плата, начисленная за счет всех источников и по всем видам выплат, кроме доплаты за совмещение профессий (должностей), выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.»

6.5. п.6.9.22 изложить в следующей редакции: «На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке».

7. В разделе VII:

7.1. п.7.4. изложить в следующей редакции: «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.» (ст.177 ТК РФ);

7.2. п.7.5.4. изложить в следующей редакции: «Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим КД 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 Вооружённых 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 истечения срока действия квалификационной категории в этот период до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству ВОППО.

Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) организации (Приложение №13).

При наличии у педагогических работников, перечисленных выше условий для их реализации, используется следующий алгоритм действий:

а) педагогический работник подает заявление на имя руководителя организации с просьбой установить оплату труда по ранее установленной квалификационной категории с указанием причины (конкретного случая) и ссылкой на пункт КД и конкретное условие;

б) к заявлению в обязательном порядке прикладывается ходатайство выборного органа первичной профсоюзной организации.

в) руководитель рассматривает заявление в срок не позднее 3-х дней и издает Приказ об установлении оплаты труда по имеющейся ранее квалификационной категории, срок действия которой закончился, с указанием срока, на который устанавливается оплата. Педагогический работник знакомится с Приказом под роспись.

г) приказ передается в бухгалтерию.»

7.3. в п.7.18. исключить слова «при условии переезда на постоянное проживание в сельский населенный пункт»;

7.4. в п.7.25. исключить слова «при наличии денежных средств в организации»;

7.5. в п.7.27:

- в первом предложении после слов «ее компонентов» добавить слова «, а также в день, связанного с этим медицинского осмотра»;

- во второй позиции перед словами «указанный день» вставить слова «после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отпуска»

8. В приложение № 1:

8.1. в п.3.1.4. слова «либо на пластиковые карточки тариф «Заработная плата» перечисляется на указанный им счет в банке» заменить на слова «в кредитной организации, указанной в заявлении работника»

8.2. в п.4.1.8. изложить в следующей редакции: «Руководителю предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 календарных дня.»

8.3. в п.4.3.12. добавить следующие позиции:

«- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей, возраста 14 лет»

8.4. п.4.3.21 изложить 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;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-в других случаях, предусмотренных настоящим ТД, иными федеральными законами.

8.5. в п 4.3.22 после первого предложения вставить следующее предложение «Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст.185.1. ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка».

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью

4 (четыре) листов
цифрами прописью

Заведующая Матвеева Ю.В.
« 15 » июля 2022 г.

