

СОГЛАСОВАНЫ

председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Н.Г. Казакова

УТВЕРЖДЕНЫ

Заведующий МКДОУ №3

_____ Т.М. Зыкина

Приказ от 06.02.2023 г. № 18

ИЗМЕНЕНИЯ

В

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного дошкольного

образовательного учреждения

«Детский сад №3»

города Кирова

На основании информационного письма Управления Государственной службы занятости населения Кировской области от 17.01.2023 №12 внести изменения в коллективный договор муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3» города Кирова на 2022-2025 годы.

1. Пункт 1.10 раздела 1 «Общие положения» читать в следующей редакции:

«1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, на основании Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединением работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2023-2025 годы...»

2. Пункт 1.10 раздела 1 «Общие положения» читать в следующей редакции:

«1.10. К коллективному договору приняты следующие приложения:

- инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования Профкома (Приложение № 1);
- соглашение по охране труда (Приложение № 2);
- перечень работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 3);
- перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда (Приложение № 4);
- перечень профессий и должностей работников, работая в которых работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 5);
- нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи (Приложение № 6);
- перечень «Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам» (Приложение №7).»

3. Пункт 3.4.3 раздела 3 «Трудовые правоотношения» читать в следующей редакции:

«3.4.3. По общему правилу испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. В исключительных случаях работодатель может установить испытательный срок за исключением случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.»

4. Пункт 3.4.15 раздела 3 «Трудовые правоотношения» читать в следующей редакции:

«3.4.15. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).»

5. Пункт 4.8 раздела «Оплата труда» читать в следующей редакции:

«4.8. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ».

6. Пункт 4.11 раздела «Оплата труда» читать в следующей редакции:

«4.11. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При суммированном учёте рабочего времени (п. 5.4.6 коллективного договора) сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ 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.»

7. Пункт 6.4.3 раздела 6 «Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика» читать в следующей редакции:

«6.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).»

8. Пункт 7.3.4 раздела 7 «Охрана труда» читать в следующей редакции:

«7.3.4. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 214 ТК РФ).»

9. Пункт 7.3.15 раздела 7 «Охрана труда» читать в следующей редакции:

«7.3.15. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить организацию за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (ст.214 ТК РФ).

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством»

10. Пункт 7.4 раздела 7 «Охрана труда» читать в следующей редакции:

«7.4. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях предусмотренных ст. 223 ТК РФ.»

11. Внести следующие изменения в нумерацию пунктов:

п. 7.3.25 считать п.7.3.24

п. 7.3.26 считать п.7.3.25

п. 7.3.27 считать п.7.3.26

п. 7.3.28 считать п.7.3.27

п. 7.3.29 считать п.7.3.28