

Ильина
Ольга
Борисовна

Подписано
цифровой
подписью: Ильина
Ольга Борисовна
Дата: 2023.09.25
15:02:55 +03'00'

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 8» комбинированного вида

Подписан

от работодателя:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 8»
комбинированного вида

 О.Б.Ильина

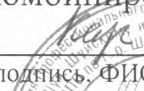
(подпись, ФИО)

Приказ от 04.09.2023 № 87

от работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

МБДОУ «Детский сад № 8»
комбинированного вида

 Ю.В.Казакова

(подпись, ФИО)

Протокол от 04.09.2023 № 26



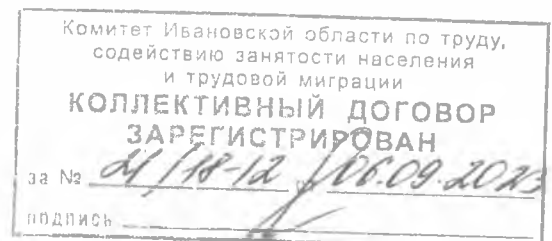
**Дополнения и изменения в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 8» комбинированного вида
по защите социально-экономических прав работников
Регистрационный номер 21/18-12**

на 2019 - 2021 годы

(пролонгированный до 30.09.2025 г.)

Юридический адрес: 155900,
Ивановская область
городской округ Шуя,
ул. Кооперативная, 24Б
Телефон: 8 (49351) 6-00-08



Изменения и дополнения в коллективный договор:

1. Пункт 5.6. Раздела 5 Рабочее время и время отдыха Коллективного договора читать в следующей редакции:

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

2. Пункт 5.10 Раздела 5 Рабочее время и время отдыха Коллективного договора читать в следующей редакции:

Предоставлять руководителям и работникам образовательных организаций с учетом производственных и финансовых возможностей организации дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ),
- председателю первичной профсоюзной организации – 4 рабочих дня,
- уполномоченному по охране труда - 2 рабочих дня,
- руководителям и работникам, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течении учебного года – 2 рабочих дня,
- работникам – руководителям городских методических объединений и творческих групп – 5 рабочих дней.
- работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию (в соответствии с п. 17 указа Губернатора ивановской области от 28.02.2022 № 17-уг «О внесении изменений в указ Губернатора ивановской области от 17.03.2022 № 23-уг «О введении на территории Ивановской области режима повышенной готовности») – 2 рабочих дня.

3. Пункт 5.11 Раздела 5 Рабочее время и время отдыха Коллективного договора дополнить следующими словами:

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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, предоставляются

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.

4. Пункт 8.13 Раздела 8 Охрана труда и здоровья Коллективного договора дополнить следующими словами:

Обеспечить за счет средств работодателя прохождение обязательного психиатрического обследования в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичность, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

Освидетельствование работника проводится в обязательном порядке на основании выданного работодателем (его уполномоченным представителем) направления на освидетельствование и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации (при их наличии).

5. Раздел 2 Трудовые отношения Коллективного договора добавить следующим пунктом:

2.20. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).