

Представитель от работников:

председатель первичной профсоюзной организации детского сада «Солнышко» г. Южи

Кузнецова /М.В. Кузнецова/
протокол заседания № 3
от «04» 05 2023 г.



Представитель от работодателя:

заведующий МБДОУ детского сада «Солнышко» г. Южи

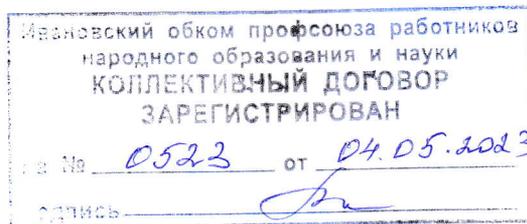
Ермолова /М.В. Ермолова /
«04» 05 2023 г.

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ №1 в коллективный договор 21/19-16
от 10.03.2023г.**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада общеразвивающего вида «Солнышко» г. Южи
на 2023–2026 годы**

Дата вступления в силу:

« » 202 г.



Адрес: 155630, Ивановская область,

г. Южа, ул. Ковровская, д.1-Б

тел/факс 8(49347)2-18-28

<https://solnyshko.yuzha.ru/news/>

Ермолова Марина Владимировна – заведующий ДОУ

Стороны коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» г.Южи, руководствуясь ст.44 ТК РФ, пунктом 1.11. раздела 1 коллективного договора, договорились:

- 1. Раздел 1 «Общие положения» п.1.22** изложить в следующей редакции:
Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет. (ст.43 ТК РФ).
- 2. Раздел 4 «Рабочее время и время отдыха» п. 4.1.10** изложить в следующей редакции:

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём:

- заведующий;
- старший воспитатель;
- заведующий хозяйством

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам детского сада:

- специалисту по пожарной безопасности;
- специалисту по охране труда;
- специалисту по кадрам.

- 3. Раздел 4 «Рабочее время и время отдыха» п. 4.1.16** изложить в следующей редакции:

«В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- ✓ поварам: за работу во вредных условиях труда – семь календарных дней;
- ✓ заведующему ДОУ, старшему воспитателю, заведующему хозяйством: за ненормированный рабочий день – пять календарных дней».

- 4. Раздел 4 «Рабочее время и время отдыха» п. 4.2.1** изложить в следующей редакции:

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной

оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

5. Раздел 5 «Оплата и нормирование труда» п. 5.17 изложить в следующей редакции:

«Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере. Компенсационная выплата за работу в ночное время составляет 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время».

6. Раздел 7 «Охрана труда и здоровья» п.7.1.17 изложить в следующей редакции:

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работникам, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и другие мероприятия в соответствии с приказом Минтруда России от 14.07.2021 №467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

7. Раздел 7 «дополнить пунктом 7.1.21. следующего содержания:

«Работодатель обязуется:

- ✓ проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ – инфекцией.
- ✓ с целью предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-разъяснительную кампанию в ДОУ, распространяя информацию и информационные материалы по ВИЧ-инфекции среди сотрудников, включив информацию о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

Работодатель:

- ✓ признает права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;
- ✓ придерживается принципа не дискриминации, который основывается на признании того, что ВИЧ не передается в быту и при выполнении функциональных обязанностей на рабочем месте.
- ✓ обязуется обеспечить гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, в соответствии с действующим Российским законодательством».

Изменения в коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» г.Южи вступают в силу с « _____ » _____ 2023г.

1. Раздел 2 «Порядок приема работников» п.2.10. в приложении «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора [приказ](#) (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с [правилами](#) внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2. Раздел 13. Ответственность работника, применяемые к работникам меры взыскания п. 13.3. в приложении «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными [законами](#), [уставами](#) и [положениями](#) о дисциплине ([часть пятая статьи 189](#) настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пунктами 5, 6, 9](#) или [10 части первой статьи 81](#), [пунктом 1 статьи 336](#) или [статьей 348.11](#) настоящего

Кодекса, а также [пунктом 7, 7.1](#) или [8 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

[Не допускается](#) применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Изменения в приложение «Правила внутреннего распорядка работников» муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Солнышко» г.Южи вступают в силу с «_____» _____ 2023г.

