

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

между работодателем и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детство» «Центр развития ребенка» города Калуги
на 2023-2026 годы
регистрационный номер № 46 от 10.03.2023г.

От работодателя:

Директор
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детство» «ЦРР»
города Калуги

М. П.



Э.Р. Капитонова

От трудового коллектива:

председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детство»
ЦРР» города Калуги

М. П.

Н.Е. Васина

Руководитель органа по труду:

М.П.

Российская Федерация
Городской округ
Города Калуги
ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Регистрационный номер 43
регистрации 12.04.2023
Подпись: [Handwritten signature]

Дополнительное соглашение №1
к коллективному договору от 10.03.2023г.
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детство»
«Центр развития ребенка» города Калуги на 2023-2026 годы

г. Калуга

12 апреля 2023г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детство» «Центр развития ребенка» города Калуги, в лице директора Капитоновой Эльвиры Рафаиловны, с одной стороны, и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Васиной Натальи Евгеньевны, с другой стороны, на основании протокола собрания работников МБДОУ «Детство» «ЦРР» города Калуги (протокол № 3 от 10.04.2023г.) в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Пункт 1.8. раздела I коллективного договора изложить в следующей редакции:

«1.8. Действие коллективного договора:

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

До истечения срока действия в коллективный договор могут быть внесены дополнения и изменения по взаимной договорённости сторон. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора не более, чем на три года (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБДОУ «Детство» «ЦРР» г. Калуги.

При реорганизации дошкольного образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности МБДОУ «Детство» «ЦРР» г. Калуги коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации».

2. Пункты 4.1., 4.9. раздела IV коллективного договора изложить в следующей редакции:

«4.1. Оплата труда руководителей и педагогических работников производится в соответствии с Законом Калужской области от 6 июля 2011 г. № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей». Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам к ставке заработной платы производится по результатам аттестации».

«4.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда».

3. В раздел IV коллективного договора добавить следующие пункты:

«4.13. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации, имеющих следующие квалификационные категории, установленные на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и Украины, в пределах срока их действия:

а) «специалист», «специалист второй категории» и «специалист первой категории» - как лиц, имеющих первую квалификационную категорию педагогических работников;

б) «специалист высшей категории» - как лиц, имеющих высшую квалификационную категорию педагогических работников.

«4.14. Работодатель сохраняет за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет – на срок до одного года;

б) в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории;

в) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

г) по окончании длительной болезни (продолжительностью более одного месяца), длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - на срок от 6 месяцев до 12 месяцев;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - на срок не менее чем на 6 месяцев до 12 месяцев.

4. Пункты 2.5., 2.6., 2.13., 2.14., 2.15. раздела 2 приложения 1 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации».

«2.6. Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась.

При приеме Работника по совместительству предъявляется:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- при выполнении работы, требующей специальных знаний - документ об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии;
- при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию».

«2.13. 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 Трудовым Кодексом 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».

«2.14. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня».

«2.15. При заключении трудового договора Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

5. Пункты 4.11., 4.14., 4.15. раздела 4 приложения 1 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«4.11. Не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

«4.14. В других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации».

«4.15. Не допускать к работе работника на весь период времени, до устранения обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами».

6. Пункт 11.4. раздела 11 приложения 1 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«11.4. Порядок оплаты труда работников определяется:

Законом Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей» от 6 июля 2011 г. № 163-ОЗ; Положением по применению стимулирующих и компенсационных выплат, материальной помощи муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детства» «Центр развития ребенка» города Калуги; базовых коэффициентов по профессиональным квалификационным группам, тарификации».

7. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 12.04.2023г. и является неотъемлемой частью коллективного договора от 10.03.2023г. МБДОУ «Детство» «ЦРР» г. Калуги на 2023-2026годы.

Работодатель:

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации:

Э.Р. Капитонова

Н.Е. Васина

М.П.

М.П.

12.04.2023г.

12.04.2023г.