



<b>СОГЛАСОВАНО</b>	<b>УТВЕРЖДАЮ</b>
Председатель Совета трудового коллектива _____ Полякова Ю.К.	Заведующий МБДОУ « Детский сад общеразвивающего вида № 5 « Радуга» г. Слюдянки» _____ Ключерёва Э.Н.
22.04.2024г.	22.04.2024г.

**Дополнения и изменения к коллективному договору  
трудового коллектива и администрации**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
« Детский сад общеразвивающего вида № 5 « Радуга» г. Слюдянки»

на  
2024-2027 годы

**Изменения и дополнения**  
**к коллективному договору трудового коллектива и администрации**  
**МБДОУ « Детский сад общеразвивающего вида № 5 « Радуга» г.**  
**Слюдянк», зарегистрированного в отделе трудовых отношений и**  
**управления охраной труда управления труда, заработной платы**  
**муниципальной службы администрации муниципального образования**  
**Слюдянский район.**

**04.04.2024 г., регистрационный номер № 14**

Администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад общеразвивающего вида № 5 « Радуга» г. Слюдянки», в лице руководителя учреждения Ключерёвой Э.Н., действующей на основании устава, и совет трудового коллектива учреждения, в лице председателя совета трудового коллектива Поляковой Ю.К. действующей на основании положения о деятельности советов трудовых коллективов учреждений образования, пришли к соглашению внести дополнения и изменения в коллективный договор:

1. Пункт 1.1. раздела 1 читать в следующей редакции

Читать в следующей редакции:

Согласно статьи 5 ТК РФ, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

указами Президента Российской Федерации;

постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2. Пункт 2.5 раздел 11 изложить в следующей редакции:

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

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 настоящим Кодексом, 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.

3. Пункт 4.5 раздела 4 абзац 3 читать в следующей редакции:

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4. Пункт 6.9.раздела 6 ссылками на статьи следует считать:

Согласно статья 153 ТК РФ, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

Пункт 9.6 изложить в следующей редакции:

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и

средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 116.1)

Пункт 9.8 изложить в следующей редакции:

Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждый вид выполняемых работ по согласованию с Советом трудового коллектива (ст.214 ТК РФ).

Пункт 9.13 изложить в следующей редакции:

Проводить за счет работодателя обязательные предварительные периодические медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.214 ТК РФ).

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами ( статья 69 ТК РФ). Предусмотренные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации ( статья 220 ТК РФ).

6. Пункт 9.18 изложить в следующей редакции:

Осуществлять мероприятия по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежащих перечислению в Фонд социального страхования.

7. Пункт 12.6 раздела 12 изложить в следующей редакции:

Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет с 15.02.2024 года по 15.02.2027 года.

8. В Правилах внутреннего трудового распорядка- раздел 2. пункт 2.12 изложить в следующей редакции:

На каждого работника Учреждения ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. Личное дело работника хранится у заведующего Учреждением, в том числе и после увольнения. Срок хранения - 50 лет.

9. В Правилах внутреннего трудового распорядка- пункт 2.15 раздела 2 внести дополнения:

Согласно статьи 84.1. определён общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работник, а работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании, и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ, или иного федерального закона.

#### 10. Внесены изменения в график сменности работников:

№ п/п	Занимаемая должность	Смена	Кол-во часов в неделю	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
1.	Заведующий		40 ч/в неделю	8.00	12.00-13.00	17.00
3.	Заместитель заведующего по ВМР		40	8.00	12.00-13.00	17.00
4.	Воспитатель		Согласно графика сменности 36 ч /в неделю 7ч 12 мин /в смену			
5.	Музыкальный руководитель		36 ч /в неделю (на 1,5 ставки)  7 ч 12 мин/в день	8.00	12.30-13.30	16.12

6.	Педагог-психолог		0,5 ст. 18ч /в неделю 3 ч 36 мин/в день	8.00		11.36
7.	Инструктор физической культуры	по	0,5 ст. 15ч /в неделю 3 ч /в день	8.00		11.00
8.	Помощник воспитателя		40ч/в неделю (на 1 ставку	Согласно графика сменности		
9.	Заведующий хозяйством		40	8.00	12.00-13.00	17.00
10.	Повар	1	40 ч/в неделю	6.00	11.00-11.30	14.30
		2	40 ч/в неделю	9.30	14.30-15.00	18.00
11.	Кухонный рабочий		40 ч/в неделю			
		1	1	8.00	12.00-13.00	17.00
		2	2	9.00	13.00- 14.00	18.00
12.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)		40 ч/в неделю	8.00	12.00-13.00	17.00
13.	Дворник		0,5 ст 20ч /в	7.30		11.30



			неделю			
14.	Кастелянша	Совместитель				
15.	Кладовщик		40 ч/в неделю	8.00	12.00-13.00	17.00
16.	Грузчик	Совместитель				
17.	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания		30 ч/в неделю на 0,75 ставки	8.00	12.00- 13.00	15.00
18.	Сторож	Согласно графика сменности				