

626/7
06.05.19


муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 87»

дополнительное соглашение к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
на 2019 — 2022 годы

От работодателя:
Заведующий


М.А. Морозова
« » _____ 20__ г.
М.П. «ДОУ "Детский сад № 87"»


От работников:
Председатель профсоюзной организации
учреждения


Н.В. Короткова
« » _____ 20 г.

Министерство социальной политики
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «17» 05 2019 г. № 352/19-10

(наличие/отсутствие замечаний)
Заместитель министра

(подпись) Терешина С.К. (ФИО)

город Нижний Новгород
2019 г.

Уведомительная регистрация прошла в Министерство социальной политики Нижегородской области 20.03.2019г. №201/19-кд

На основании ст.136 ТК РФ изложить пункт 3.3. в новой редакции:

3.3. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

пункт 3.6. изложить в следующей редакции:

3.6. Тарификация работ и отнесение к профессиональным квалификационным группам рабочих, занятых в образовательном учреждении, производится с учетом Единого тарифно — квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

пункт 3.9. изложить в следующей редакции:

3.9. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

- за сверхурочные работы оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ;
- за работу в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ;
- за работу с разделением смены на части – из расчета не менее 50% тарифной ставки за время работы в такой смене;
- за работу в ночное время – в размере 30% часовой тарифной ставки (должностного оклада);
- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ, замещение временно отсутствующего работника производится доплата в размере 100% тарифной ставки (оклада) при этом дополнительный объем работ соответствует в 100% от всего объема работ по вакантной ставке размеру доплат.
- за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных устанавливаются доплаты в соответствии со ст. 149 ТК РФ.

Раздел 3 дополнить пунктом 3.17 следующего содержания:

3.17. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной трехсотой

действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст. 236 ТК РФ) Работодатель совместно с профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

пункт 4.2. изложить в следующей редакции:

4.2. Работникам в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 35 часов, в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю.

пункт 4.3. изложить в следующей редакции:

4.3. Продолжительность работы устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым кодексом РФ (ст. 190 ТК РФ, Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536)

пункт 4.5. изложить в следующей редакции:

4.5. Работа в выходной день компенсируется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153), а также порядком и условиями, определенным настоящим коллективным договором.

пункт 4.6. изложить в следующей редакции:

4.6. Работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней обслуживающий персонал 42 календарных дней педагогический персонал в соответствии с графиком отпусков (ст.115 ТК РФ). Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемым работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

пункт 4.7. изложить в следующей редакции:

4.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.116-119), в соответствии с СОУТ, Постановлением Правительства Нижегородской области от 30.08.2004 № 201 ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам имеющим особый характер работы

Раздел 6. Охрана труда и здоровья изложить в новой редакции

Работодатель обеспечивает внедрение и непрерывное совершенствование системы управления охраной труда.

Работодатель обязуется:

6.1. На каждом рабочем месте обеспечить безопасные условия труда работающих, соответствующие требованиям Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников спецодеждой, спец. обувью и другими средствами защиты по установленным нормам (ст.209, 212 ТК РФ).

В раздел 6 добавить следующие пункты:

6.12. Обеспечение пожарной безопасности.

Руководители организации обязаны: соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

6.13. Информационно – профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа

Руководитель совместно с коллективом способствуют формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организации, родителей воспитанников (законных представителей) путем проведения собраний, размещения информации на стендах учреждения, сайте организации, информационных буклетах.