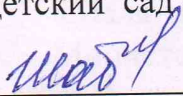


От работников:

Представитель трудового коллектива

МДОУ «Рысаковский
детский сад «Малютка»



А.М. Шабанова

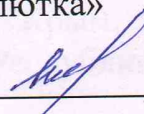
30 сентября 2024 г.



От работодателя:

Заведующий МДОУ

«Рысаковский детский сад
«Малютка»



И.А. Шевчук

30 сентября 2024 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ № 3
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«РЫСАКОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «МАЛЮТКА»
ДЖАНКОЙСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

Вступают в силу: 30.09.2024 г.

Срок действия изменений:
с 30.09.2024 г. по 04.04.2026 г.

Срок действия коллективного
договора
с 05.04.2023 г. по 04.04.2026 г.

На основании ст.ст. 43, 44 Трудового Кодекса Российской Федерации внести следующие изменения в Коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Рысаковский детский сад «Малютка» Джанкойского района Республики Крым, зарегистрированный Министерством труда и социальной защиты Республики Крым 21.05.2020 года, регистрационный номер 294:

1. Пункт 4.10. раздела 4 «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции:

«4.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день 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.

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)» (ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Пункт 6.1.10 раздела 6 «Охрана труда и здоровья» дополнить следующими абзацами:

«Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

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.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами)

работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с ТК РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида; проводить другие мероприятия (ч.6 ст.216.1 Трудового кодекса Российской Федерации)).

3. Пункт 6.3. раздела 6 «Охрана труда и здоровья» дополнить следующими абзацами:

«Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст.157 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. Изменения № 3 к Коллективному договору Муниципального дошкольного Джанкойского района Республики Крым вступают в силу со дня подписания.

От работодателя:

Заведующий МДОУ «Рысаковский
детский сад «Малютка»

«30» сентября 2024 г.



И.А. Шевчук

От работников:

Представитель трудового коллектива

МДОУ «Рысаковский детский сад «Малютка»

А.М. Шабанова

«30» сентября 2024 г.

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью 4 (четыре) листа
Заведующий МДОУ «Рысаковский детский сад «Малютка»

И.А. Шевчук

