Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 51»
г. Тобольска
(МАДОУ «Детский сад № 51» г. Тобольска)

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад № 51» г. Тобольска

_____/ С.В. Кузьмина
«30» 09 2022 года

Представитель работодателя:
Директор МАДОУ «Детский сад № 51» г. Тобольска

_____/ С.А. Олюнина
«30» 09 2022 года

Принят:
Общим собранием работников
МАДОУ «Детский сад № 51» г. Тобольска

Протокол
от «30» 09 2022 года № 3

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Дата вступления в силу изменений в коллективный договор: 01.10.2022 г.

Новоселова НВ
21.10.2022

2022 г.

Работники Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 51» г. Тобольска (далее - «Учреждение»), являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения С.В. Кузьминой, с одной стороны, и

работодатель - Учреждение, в лице его представителя – директора Учреждения С.А. Олюниной, с другой стороны, решили внести в коллективный договор Учреждения следующие изменения:

1. Пункт 8.14 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«8.14. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ).

Для организации и проведения специальной оценки условий труда создать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утвердить график проведения специальной оценки условий труда.

В состав комиссии включить представителей Профкома. Состав и порядок деятельности комиссии утвердить приказом работодателя в соответствии с требованиями Федерального закона № 426-ФЗ.

Учитывать результаты специальной оценки условий труда при:

предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;

разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;

контроле за состоянием условий труда на рабочих местах;

организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;

оценке уровня профессиональных рисков;

расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

установлении дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

расчете скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

Представители Профкома имеют право на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования; возможности инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда и проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, а также осуществление профсоюзного контроля за соблюдением требований Федерального закона № 426-ФЗ в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.».

2. Пункт 9.11 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«9.11. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профкома, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

определение форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.».