

Дополнительное соглашение к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию воспитанников № 422 «Лорик»

на 2018-2021 годы

От работодателя:

Заведующий МАДОУ
детский сад общеразвивающего вида
№ 422 «Лорик»
Приказ № 18-ОД от 26.07.2018

От работников:

Принят общим собранием работников
МАДОУ детский сад общеразвивающего
вида № 422 «Лорик»
Протокол № 02 от 25.07.2018
Председатель



Изюмова Е.А.

26.07.2018

Власова Л.А.

26.07.2018

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»

«31» июля 2018 г.

Запись за № 224-ГС

г. Екатеринбург

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию воспитанников № 422 «Лорик», в лице заведующего Изюмовой Елены Аркадьевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и работники в лице председателя Общего собрания работников МАДОУ детский сад общеразвивающего вида № 422 «Лорик» Власовой Л.А., действующие на основании протокола Общего собрания работников № 1 от 20.06.2018 года, с другой стороны, на основании решения Общего собрания работников (протокол Общего собрания № 1 от 20.06.2018 года), заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Изложить пункт 5.1.8. Коллективного договора на 2018-2021 годы в следующей редакции:
«Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) общего собрания трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 114, 122 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение (не менее 14 календарных дней) и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудового увечья или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

По просьбе работника возможна замена части отпуска, превышающая 28 календарных дней, денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)».

2. Изложить пункт 6.1.9 Коллективного договора на 2018-2021 годы в следующей редакции:
«Днями выплаты заработной платы являются 10 число каждого месяца, аванс 25 числа каждого месяца. Если 10 число выпадает на праздничный или выходной день, то выплата осуществляется исключительно накануне этого дня. Если 25 число выпадает на праздничный или выходной день, то выплата осуществляется исключительно накануне этого дня».

3. Изложить пункт 2.1.4 правил внутреннего трудового распорядка 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 Трудового 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;

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию воспитанников № 422 «Лорик», в лице заведующего Изюмовой Елены Аркадьевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и работники в лице председателя Общего собрания работников МАДОУ детский сад общеразвивающего вида № 422 «Лорик» Власовой Л.А., действующие на основании протокола Общего собрания работников № 1 от 20.06.2018 года, с другой стороны, на основании решения Общего собрания работников (протокол Общего собрания № 1 от 20.06.2018 года), заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Изложить пункт 5.1.8. Коллективного договора на 2018-2021 годы в следующей редакции:
«Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) общее собрание трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 114, 122 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение (не менее 14 календарных дней) и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудового увечья или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

По просьбе работника возможна замена части отпуска, превышающая 28 календарных дней, денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)».

2. Изложить пункт 6.1.9 Коллективного договора на 2018-2021 годы в следующей редакции:
«Днями выплаты заработной платы являются 10 число каждого месяца, аванс 25 числа каждого месяца. Если 10 число выпадает на праздничный или выходной день, то выплата осуществляется исключительно накануне этого дня. Если 25 число выпадает на праздничный или выходной день, то выплата осуществляется исключительно накануне этого дня».

3. Изложить пункт 2.1.4 правил внутреннего трудового распорядка 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 Трудового 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 Трудовым 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».

4. Изложить пункт 2.4.10 правил внутреннего трудового распорядка в следующей редакции:

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностраные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность

или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

5. Изложить пункт п. 7.9. Приложения № 3 к Коллективному договору на 2018-2021 годы в следующей редакции:

«Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования».

6. Изложить пункт 3. Приложения № 3 к Коллективному договору на 2018-2021 годы в следующей редакции:

«Работодатели вправе оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения и представительного органа работников учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Указанные выплаты оформляются приказом руководителя, издаваемым на основании акта, справки, иного подтверждающего документа, и с учетом мнения трудового коллектива».

7. Изложить пункт 8.1.2 правил внутреннего трудового распорядка в следующей редакции:

«Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные

с учетом мнения (по согласованию) общего собрания работников МАДОУ. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов общего собрания работников МАДОУ и комиссии по охране труда».

8. Изложить пункт 1.2 правил внутреннего трудового распорядка в следующей редакции:
Основанием для разработки настоящего Положения являются:
- 1) Конституция Российской Федерации;
 - 2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ;
 - 3) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;
 - 4) приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» от 27.03.2006г. № 69;
 - 5) приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016 г. № 536;
 - 6) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».
9. В п. 2.1.7, 2.1.9 правил внутреннего трудового распорядка фразу «страховое свидетельство государственного пенсионного страхования» заменить на «страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования»».
10. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2018-2021 года.

Представитель работодателя

_____ / _____

м.п.

Представитель работников

_____ / _____

м.п.

Прошито, пронумеровано

Количество листов

Меньше *числом* 5

Ф.И.О.

Мухомова ОА





ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»

8 Марта ул., д. 12, Екатеринбург, 620014
Тел. (343) 371-51-56
Факс (343) 371-68-87
E-mail: secr@eczn.ru

02.09.2018 № 1932

На № _____ от _____

УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ХУДОЖЕСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ
ВОСПИТАННИКОВ № 422 «ЛОРИК»
НА 2018 ГОД

Сообщаем, что дополнительное соглашение к коллективному договору сроком действия с 26.07.2018 по 20.06.2021 муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию воспитанников № 422 «Лорик» (Уральских рабочих ул., 36-а д., Екатеринбург, телефон (343) 307-78-90) зарегистрировано, регистрационный номер 221-дс, 31.07.2018.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

И.о. директора

И.В. Шаталина

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 595079120666552259363833422548667397541845386411

Владелец Дьячкова Ольга Николаевна

Действителен с 15.08.2024 по 15.08.2025