

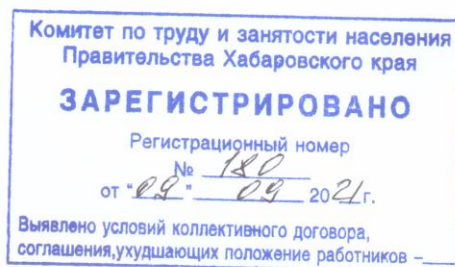


От работодателя  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад п. Синда»  
И.Г. Бельды  
«13» августа 2021г.

От работников:  
Представитель работников организации  
*[Signature]* Е.О. Гейкер  
«13» августа 2021г.

Дополнительное соглашение № 1 о внесении изменений и (или) дополнений к коллективному договору (регистрационный номер 180 от 24.06.2021 г.) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п. Синда» на период с 28 мая 2021 года по 27 апреля 2024 года

Изменения и дополнения к коллективному Договору приняты на общем собрании работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п. Синда»  
Выписка из протокола № 4 от 13.08.2021



## Дополнительное соглашение о внесении изменений и/или дополнений в коллективный договор

Работодатель – Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п. Синда»

(наименование организации)

в лице руководителя (или уполномоченного в установленном законом порядке его представителя) заведующего Бельды Елены Григорьевны,

(должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им)

далее именуемый "Работодатель" и работники – Муниципального автономного дошкольного учреждения «Детский сад п. Синда

(наименование организации)

в лице уполномоченного(ых) представителя(ей) в установленном законом порядке воспитателя Гейкер Елены Олеговны,

(должность, Ф.И.О. уполномоченного(ых) представителя(ей) работников)

далее именуемый(ые) "Работники", заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В разделе 5 «Оплата и нормирование труда»

Пункт 5.4 изложить в следующей редакции:

«Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника».

2. В разделе 1 «Общие положения»

Пункт 1.8 дополнить словами, «изменения типа учреждения» «часть 4 статьи 43 ТК РФ), и изложить в следующей редакции:

«В соответствии с частью 4 статьи 43 ТК РФ, коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем»

3. В разделе 2 «Трудовые отношения»

Пункт 2.4.3. изложить в следующей редакции « 8.6.1. Обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях: ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата работников в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней; увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек; увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.» ("Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы" (вместе с "Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях") (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020)»).

В пункте 2.6 слово «предупредить» заменить словами «Сделать замечание» (часть 1 статьи 192 ТК РФ), и изложить в следующей редакции:

«При неисполнении работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами трудового распорядка, работодатель вправе сделать замечание (часть 1 статьи 192 ТК РФ) или объявить выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним договор».

4. В разделе 4 «Рабочее время и время отдыха»

В пункте 4.13 абзац 2 изложить в следующей редакции:

«Остальным работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 36 календарных дней: 28 календарных дней – основной, 8 – календарных дней – дополнительный отпуск за работу в Южных районах Дальнего Востока, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка» (статья 115 ТК РФ, статья 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1).

В пункт 4.18. в дефисе 3 заменить слова «органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ», словами «органов принудительного исполнения», дополнить после слов «военной службы» словом «(службы)» и изложить в следующей редакции:

- «родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов принудительного исполнения, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году».

5. В разделе 5 «Оплата и нормирование труда»

Пункт 5.1.6 дополнить первое предложение словами «а также минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условиях» (статья 315 ТК РФ, Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ, постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П) и изложить в следующей редакции:

«5.1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате Хабаровского края, а также минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условиях».

6. В разделе 7 «Охрана труда и здоровья»

Разработано «Положение о системе управления охраной труда».

7. Приложение № 1 подписано двумя сторонами социального партнерства.

### **Приложение № 1.**

8. В разделе 2 «Порядок приема и увольнения работников»

В пункте 2.2.

- дефис 2 изложить в следующей редакции: «- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;»;

- дефис 3 изложить в следующей редакции: «Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа»;

- дефис 7 исключить.

Пункт 2.3. изложить в следующей редакции: «При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не

был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

(в ред. Федеральных законов от 01.04.2019 № 48-ФЗ, от 16.12.2019 № 439-ФЗ)

Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

(часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ; в ред. Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ)»

Абзац 2 пункта 2.22 после слов «трудовую книжку» дополнить словами «или предоставить сведения о трудовой деятельности» и изложить в следующей редакции: «В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса Российской Федерации».

9. В разделе 4 «Основные права и обязанности работодателя»

Пункт 4.2 дефис 6 изложить в следующей редакции:

«Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств, днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 (31) числа каждого месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок. (Приложение 2), при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня; оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала».

10. В разделе 5 «Рабочее время и время отдыха»

В пункте 5.20 исключить ссылку на Постановление Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 № 724, поскольку оно утратило силу в связи с изданием постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466.

11. В разделе 7 «Дисциплинарные взыскания»

Абзац 2 пункта 7.4 дополнить после слова «взыскание» словами «за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции» (часть 4 статьи 193 ТК РФ) и изложить в следующей редакции:

«Дисциплинарное взыскание за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции (часть 4 статьи 193 ТК РФ) не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу».

12. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора, составлено в 3 экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

Работодатель

Ив. С. Сидоров

(наименование должности)

И.С. Сидорова

(подпись) (инициалы, фамилия)



13 августа 2021 г.

(печать)

Представитель(и) работников

Сосискина

(наименование должности)

И.О. Сосискина

(подпись) (инициалы, фамилия)

13 августа 2021 г.

(печать при наличии)