



### ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12 муниципального образования Усть-Лабинский район №106.18 на 2018-2021 годы от «17» октября 2018г.

ст. Восточная

«23» марта 2020г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 12 муниципального образования Усть-Лабинский район в лице заведующего Гнездиловой Лилии Александровны, действующего на основании Устава, именуемое далее «Работодатель» с одной стороны и работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12 муниципального образования Усть-Лабинский район, в лице председателя первичной профсоюзной организации Удовыченко Натальи Викторовны, именуемой в дальнейшем «Работники», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12 муниципального образования Усть-Лабинский район №106.18 на 2018-2021 годы от 17.10.2018г., (далее коллективный договор), о нижеследующем:

1. Изложить раздел III. Режим труда и отдыха пункт 3.2. Время отдыха, подпункт 3.2.7. в следующей редакции:

«3.2.7. несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Российской Федерации, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, работникам, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (ст. 262.2 ТК РФ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному

заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 ТК РФ)».

1. Изложить раздел IV . Оплата и нормирование труда пункт 4.4. в следующей редакции:

«4.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца «25» числа – за первую половину текущего месяца, «10» числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет. Заработная плата за первую половину месяца, как и заработная плата, по итогам месяца производится пропорционально отработанному рабочему времени. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник, вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);

Все расходы, связанные с заключением договоров банковского счета и изготовления пластиковой карточки относятся на счет Работодателя, обслуживание банковской пластиковой карточки осуществляется за счет средств Работника».

3. Изложить раздел VI . Охрана труда и здоровья пункт 6.8. в следующей редакции:

«6.8. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем».

4. Изложить пункт 2.1. приложения № 3 к коллективному договору «Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 12 муниципального образования Усть – Лабинский район» в следующей редакции:

«2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по

занимаемой должности работников Учреждения в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Усть – Лабинский район от 02.03.2020г. № 177 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть - Лабинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Размеры базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6 598, 00 рублей
5.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8472, 00 рублей

».

5. В Приложении №3 к коллективному договору « Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №12 муниципального образования Усть-Лабинский район» в раздел 1. Общие положения пункт 1.12 изложить в следующей редакции:

«1.12. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца «25» числа – за первую половину текущего месяца, «10» числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет. Заработная плата за первую половину месяца, как и заработная плата, по итогам месяца производится пропорционально отработанному рабочему времени. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник, вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);

Все расходы, связанные с заключением договоров банковского счета и изготовления пластиковой карточки относятся на счет Работодателя, обслуживание банковской пластиковой карточки осуществляется за счет средств Работника».

6. Изложить раздел IV . Оплата и нормирование труда пункт 4.7. в следующей редакции:

«Переработка рабочего времени воспитателей, поваров, сторожей вследствие неявки сменяющегося работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере».

7. В Приложении № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» в раздел 2. Порядок приема, увольнения работников пункт 2.3. изложить в следующей редакции:

«2.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (ст.65 ТК РФ);

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний-при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- медицинскую книжку для всех работников;

- и другие документы в соответствии с трудовым законодательством РФ.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. 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 (ст.65 ТК РФ)».

8. В Приложении №1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» в раздел 4. Основные права и обязанности Работодателя, пункт 4.2. изложить в следующей редакции:

«4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержание нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца «25» числа – за первую половину текущего месяца, «10» числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет. Заработная плата за первую половину месяца, как и заработная плата, по итогам месяца производится пропорционально отработанному рабочему времени. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник, вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, учитывать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщить о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами».

9. В Приложении №1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» в раздел 7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины, пункт 7.3. изложить в следующей редакции:

«7.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Профсоюзного комитета.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание».

10. Настоящее дополнительное соглашение, является неотъемлемой частью коллективного договора № 106.18 на 2018-2021 годы от «17» октября 2018г. муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №12 муниципального образования Усть-Лабинский район и вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2020г.

11. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон и один в соответствующий орган по труду.

12. Обязательства сторон коллективного договора, не затронутые настоящим соглашением, остаются в неизменном виде.

13. Дополнительное соглашение к коллективному договору МБДОУ №12 утверждено на общем собрании трудового коллектива от «23» марта 2020 года, выписка из протокола № 1 прилагается.

Подписи сторон:

Работодатель:  
Заведующий МБДОУ № 12

\_\_\_\_\_  
Л.А. Гнездилова  
«23» марта 2020г.

Работники:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации МБДОУ № 12

\_\_\_\_\_  
Н.В.Удовыченко  
«23» марта 2020г.