

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «МИРНЫЙ»

Муниципальное казённое дошкольное
образовательное учреждение детский сад № 7 «Чебурашка»
города Мирного Архангельской области

От работодателя:

Заведующий МКДОУ № 7



Н.В. Прокопьева

М.П.

25 апреля 2019 года

От работников:

Представитель трудового коллектива

МКДОУ № 7

Председатель профсоюзной организации
(протокол от 14 апреля 2019 года № 5)



О.А. Леонтьева

25 апреля 2019 года

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к коллективному договору
между работодателем и работниками
Муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 7 «Чебурашка»
города Мирного Архангельской области
на 2019-2022 годы

Дополнительное соглашение вступает в силу 25 апреля 2019 года и действует
до окончания срока действия коллективного договора

Дополнительное соглашение принято на общем собрании трудового коллектива

25 апреля 2019 года, протокол № 4

Дополнительное соглашение прошло уведомительную регистрацию в министерстве труда,
занятости и социального развития Архангельской области

«___» _____ 2019 года, регистрационный № _____

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В МИНИСТЕРСТВЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ АО

№ 308 от 13 МАЙ 2019

г. Мирный

1. Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение детский сад № 7 «Чебурашка» города Мирного Архангельской области (МКДОУ № 7) в лице заведующего Прокопьевой Надежды Васильевны, действующего на основании Устава, именуемое далее «Работодатель», с одной стороны и работники МКДОУ № 7 в лице председателя профсоюзной организации Леонтьевой Ольги Анатольевны, именуемые далее «Работники», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору между работодателем и работниками МКДОУ № 7 от «15» марта 2019 г. (далее — Соглашение) о нижеследующем:

1) Внести изменения в п. 1.7. Коллективного договора, фразу «Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения» изложить в следующей редакции:

«Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации»

2) Внести изменения в п. 1.8. Коллективного договора, фразу «При реорганизации слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации» изложить в следующей редакции:

«При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет»

3) Внести изменения в п.п. 4.5.1. Коллективного договора, фразу «При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- беременным женщинам;

- женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;

- родителю (иным законным представителям ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

- работнику в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком;

- работникам, находящимся в отпуске;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- лицам предпенсионного возраста;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- лицам, проработавшим в Учреждении не менее 10 лет;
- лицам, награждённым государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы» изложить в следующей редакции:

«При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в соответствии с законодательством РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам в соответствии с действующим законодательством РФ, в том числе:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- беременным женщинам;
- женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до

четырнадцати лет, другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;

- родителю (иным законным представителям ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- лицам предпенсионного возраста;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- лицам, проработавшим в Учреждении не менее 10 лет;

- лицам, награждённым государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы

4) Внести изменения в п.п. 4.5.2. Коллективного договора, фразу «Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий» изложить в следующей редакции:

«Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ)».

5) Внести изменения в п. 6.1. Коллективного договора, фразу «6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на личный счет

работника. В исключительных случаях возможна выплата наличными. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца» изложить в следующей редакции:

«6.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на личный счет работника. В исключительных случаях возможна выплата наличными. Днями выплаты заработной платы являются: первой части - 15 числа текущего месяца, второй части - 30 числа текущего месяца».

6) Внести изменения в абзац второй перечня обязанностей работодателя раздела VI «Оплата труда и нормирование труда» Коллективного договора, фразу «в случае задолженности по оплате труда (ст. 236 ТК РФ), выплачивать заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/500 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя, в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ)» изложить в следующей редакции:

«При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат,

причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ)».

7) Внести изменения в содержание подпункта «а» абзаца второго перечня обязанностей профсоюзной организации раздела VI «Оплата труда и нормирование труда» Коллективного договора, фразу «потребовать в соответствии ст. 30 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности» изложить в следующей редакции:

«требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением».

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

7 (семь) листа.

Заведующий МКДОУ № 7 Граф Н.В. Прокопьева

