

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
от "07" октября 2022 г.

**Дополнительное соглашение № 1 от 03.02.2023  
к коллективному договору муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения г. Мурманска № 91  
на 2022 -2025 годы**

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение г. Мурманска (МАДОУ г. Мурманска № 91) в лице заведующего Гороховой Светланы Николаевны, действующей на основании постановления администрации г. Мурманска «О назначении на должность» от 11.11.2013 г. № 3219 (далее - Работодатель), с одной стороны и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ г. Мурманска № 91 Ястржембской Елены Александровны, действующие на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от "14"ноября 2022 г. № 7) (далее - Работники), с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от "07" октября 2022 г. № 4) в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца 10 Раздела I Коллективного договора от "07" октября 2022года г. заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от "07"октября 2022 года на 2022 - 2025годы:

1.1. Абзац 7 раздела I Коллективного договора МАДОУ г. Мурманска № 91 изложить в следующей редакции:

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

1.2. Пункт 2.4.Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором».

1.3. Пункт 2.8 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)».

1.4. Пункт 5.2 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени для женщин 36-часовая рабочая неделя, для мужчин – 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральным законом.



Для сторожей учет рабочего времени производится в соответствии с графиком сменности, утвержденным совместно с профкомом. График сменности доводится до сведения работника за месяц до введения его в действие, с соблюдением установленной месячной нормой труда ст. 96, 104 ТК РФ. Для сторожей устанавливается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год. Учет рабочего времени осуществляется на основании табеля учета рабочего времени. Количество сверхурочных часов за учетный период определяется как разница между фактически отработанным временем и нормой часов за этот период».

1.5. Пункт 6.3 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником;
- в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется;
- запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

1.6. Пункт 6.8 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации».

1.7. Пункт 8.10 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными



договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме».

2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

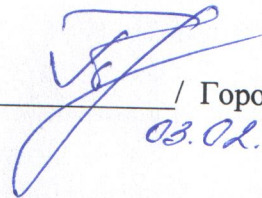
3. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2022-2025 годы распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

5. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2022 – 2025 годы.

От работодателя:

заведующий



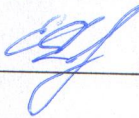
/ Горохова С.Н.

03.02.2023



От работников:

председатель ППО



/ Ястржембская Е.А.

03.02.23

