

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
г. Мурманска № 123 (МАДОУ г. Мурманска № 123)

## Дополнительное соглашение от 22.04.2024г.

к коллективному договору  
на период действия с 18 сентября 2023г. по 18 сентября 2026г.

От работодателя:

Заведующий  
МАДОУ г. Мурманска № 123



/Патлаенко О.В./

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ г. Мурманска № 123



/Маляшок Ю.А./

Работодатель, в лице заведующего Патлаенко Ольги Владимировны, именуемый далее «Работодатель» и работники МАДОУ г. Мурманска № 123, именуемые далее «Работники», в лице представителя работников (председателя первичной профсоюзной организации Маляшок Юлии Александровны) действующего на основании Устава, вместе именуемые далее «Стороны», в соответствии с протоколом Общего собрания трудового коллектива работников от «22» апреля 2024г. № 1, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору на 2023-2026 годы о нижеследующем:

Стороны договорились:

1. По результатам осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Пункт 2.7 раздела II «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ» изложить в новой редакции:

«2.7. 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».

Пункт 2.16 раздела II «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ» изложить в новой редакции:

«2.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о стимулирующих выплатах.
- другие локальные нормативные акты, предусмотренные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами»

Пункт 3.9 раздела III «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ» изложить в новой редакции:

«3.9. Объем учебной нагрузки установленный педагогическому работнику оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.»

Пункт 3.10 раздела III «ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ» изложить в новой редакции:

«3.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор с работником прекращается (ст. 74 ТК РФ).»

Пункт 7.14 раздела VII «ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА» изложить в новой редакции:

«7.14. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 числа каждого месяца. Лицам, трудоустроенным в период с 1 по 7 число месяца, либо вышедшим в указанный период из отпусков (или по иным причинам), заработная плата выплачивается через 15 дней. Выплата заработной платы работникам осуществляется путем безналичных перечислений на указанный работником счет в банке (банковскую карту). Все расходы, связанные с перечислением заработной платы на банковскую карту производятся за счет работодателя.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Пункт 8.5 раздела VIII. «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ» изложить в новой редакции:

«8.5 В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»

- своевременно перечислять страховые взносы в Социальный фонд России (СФР) в размере, определенном законодательством;
- получает в органах СФР достоверные сведения о застрахованных лицах;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставляемых в СФР для включения их в индивидуальный лицевой счет.»

2. Остальные условия коллективного договора остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

3. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2023-2026 годы.