


ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида «Лесная сказка»

на 2019 - 2021 годы

От работодателя:

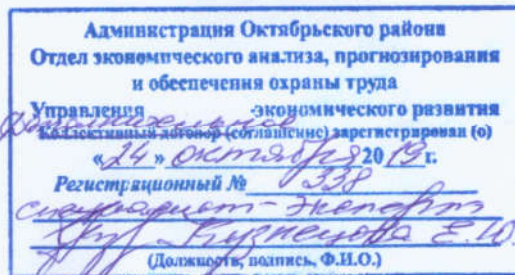
Заведующий ДОО

 / Гребенникова О.А./

От работников:

Председатель ППО

 /Мудрак Л.Е.



гп. Талинка

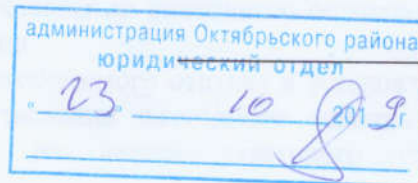
**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА «ЛЕСНАЯ СКАЗКА»
пгт. Талинка**

Специалист - эксперт экономического анализа,
прогнозирования и обеспечения охраны труда
Управления экономического развития



Е.Ю. Кузнецова
23.10.2019

Юридический отдел



Председатель комитета
по управлению муниципальными
финансами



Н.Г. Кузлина

Заместитель главы Октябрьского района
по социальным вопросам,
начальник Управления образования и
молодежной политики Октябрьского района



Т.Б. Киселева

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида «Лесная сказка» (далее – Учреждение) в лице заведующего Гребенниковой Ольги Александровны и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Мудрак Людмилы Емельяновны заключили дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Пункты 8.4. и 8.5. Раздела 8. «ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ» коллективного договора изложить в следующей редакции:

«8.4. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда организации.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

8.5. В случае деления ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,4 должностного оклада работника, тарифных ставок с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При расчете единовременной выплаты педагогическим работникам, работающим в учреждении, учитывается должностной оклад по основной занимаемой должности и по дополнительной педагогической работе, предусмотренной в тарификационном списке учреждения.

В случае выполнения дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства работникам организации групп персонала "Специалисты", "Служащие", "Рабочие", кроме педагогических работников, размер единовременной выплаты исчисляется из должностного оклада, тарифной ставки по всем занимаемым должностям у одного работодателя, но не более чем на одну ставку.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год.

При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.»

2. Раздел 11. «Условия работы. Охрана и безопасность труда» дополнить пунктом 11.20. следующего содержания:

«11.20. Политика Организации в области профилактики ВИЧ/СПИДа в сфере труда.

11.20.1. Организация определяет основные направления работы:

- профилактика ВИЧ/СПИДа, предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции посредством информационно-образовательной кампании (распространение тематической информации и информационных материалов);
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажа по охране труда;
- управление последствиями ВИЧ/СПИДа в сфере труда и ослабление его воздействия;
- борьба со стигматизацией и дискриминацией работников, живущих с ВИЧ, признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;
- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявление);
- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками Организации (работникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями; обеспечение соответствующего гибкого графика работы или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством Российской Федерации);
- доступ к лечению и уходу (создание благоприятных рабочих условий чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами; оказание помощи в вопросах получения соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства, помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги).

11.20.2. Основные принципы работы Организации:

- признание ВИЧ-СПИДа проблемой, связанной с каждым рабочим местом;
- недопустимость дискриминации;
- безопасная для здоровья производственная среда;
- социальный диалог;
- конфиденциальность;
- продолжение трудовых отношений;
- профилактика ВИЧ-инфекции;
- поддержка инфицированного работника.».

Работодатель

 /Гребенникова О.А./

Председатель

 /Мудрак Л.Е./

**Уведомление
о регистрации дополнительного соглашения к коллективному договору,
без наличия условий, ухудшающих положение работников**

пгт. Октябрьское
от «24» октября 2019 г.

№ 41

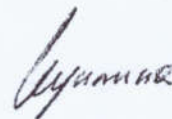
По результатам рассмотрения дополнительного соглашения к коллективному договору, заключенного между работодателем МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида «Лесная сказка» в лице заведующего Гребенниковой Ольги Александровны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Мудрак Людмилы Емельяновны, дата подписания 04.10.2019, срок действия 2019-2021 гг.

(указываются стороны, подписавшие коллективный договор, соглашение, дата подписания, срок действия)

присвоен регистрационный номер 338 Дата регистрации «24» октября 2019 г.

Условия дополнительного соглашения к коллективному договору, ухудшающее положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель главы
Октябрьского района по экономике, финансам



Н.Г. Куikliна