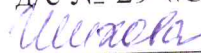


От работодателя:  
Заведующий МБДОУ д/с № 29  
«Светлячок»:

 Г.Г. Семенова

«24» октября 2022г.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации МБДОУ  
д/с № 29 «Светлячок»:

 Л.В. Шихова

«24» октября 2022г.

## **Дополнительное соглашение к коллективному договору**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения  
детский сад № 29 «Светлячок»  
на 2022-2025 годы**

Принято общим собранием трудового коллектива  
Муниципального дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 29 «Светлячок»  
Протокол № 5 от 24.10.2022 г.

## Дополнительное соглашение к Коллективному договору

Работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ д/с № 29 «Светлячок» Семеновой Галины Геннадьевны, с одной стороны, и работники МБДОУ д/с № 29 «Светлячок» в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 29 «Светлячок» Шиховой Людмилы Викторовны, с другой стороны, в соответствии со статьей 44 Трудового Кодекса Российской Федерации и пунктом 1.7. Коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 «Светлячок» на 2022-2025 годы заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 «Светлячок» на 2022-2025 годы изменения (дополнения):

1.1. изложить **пункт 1.7.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 1.7. Локальные нормативные акты МБДОУ д/с № 29 «Светлячок», содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты вносятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.2. изложить **пункт 2.9.5.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 2.9.5. Предусматривать в трудовом договоре, что норма часов педагогической работы педагогического работника может быть изменена только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объем педагогической работы является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса РФ.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

1.3. изложить **пункт 2.9.6.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 2.9.6. Установить квоту для приема на работу инвалидов в размере 1 процента среднесписочной численности работников (Закон Нижегородской области от 26.12.2007 191-з «О квотировании рабочих мест»).

1.4. изложить **пункт 3.1.4.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 3.1.4. В МБДОУ д/с № 29 «Светлячок» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до окончания текущего учебного года.

1.5. изложить **пункт 3.1.8.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 3.1.8. Для работников учреждения, педагогических работников, продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ (для сторожей), где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленной для сверхурочной работы.

1.6. изложить **пункт 3.1.10.** Коллективного договора в следующей редакции:

п.3.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1.7. изложить **пункт 3.1.13.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 3.1.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.8. изложить **пункт 3.1.14.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 3.1.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.9. изложить **пункт 3.1.15.** Коллективного договора в следующей редакции:

п.3.1.15. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляется работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (поварам, младшим воспитателям), обеспечивается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (7 календарных дней).

1.10. изложить **пункт 3.1.16.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 3.1.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 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 и порядке, установленном федеральным законодательством. Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

1.11. изложить **пункт 3.1.21.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 3.1.21. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;

- в случае свадьбы работника /детей работника/ - 2 календарных дня;

- на похороны близких родственников – 3 календарных дня.

1.12. дополнить раздел III «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» **пунктом 3.1.24.:**

п. 3.1. 24. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором. (ст. 128 ТК РФ)

1.13. изложить **пункт 4.1.1.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 4.1.1 Днями выплаты заработной платы являются: заработная плата за первую половину месяца – 16 числа, заработная плата за вторую половину месяца – 30 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.14. изложить **пункт 4.1.3.** Коллективного договора в следующей редакции:

п.4.1.3. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.15. изложить **пункт 4.3.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

1.16. изложить **пункт 4.6.** Коллективного договора в следующей редакции:

п.4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одного процента действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

1.17. изложить **пункт 4.8.** Коллективного договора в следующей редакции:

п.4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 20 % от среднего оклада.

1.18. изложить **пункт 4.10.** Коллективного договора в следующей редакции:

п.4.10. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами. Оплата за сверхурочную работу повышается за первые два часа работы в 2 раза, за последующие часы 1,5 раза. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1.19. изложить **пункт 4.11.** Коллективного договора в следующей редакции:



п. 4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Льготы и компенсации работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются исключительно на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда.

1.20. изложить **пункт 4.17.** Коллективного договора в следующей редакции:

п.17. Стимулирующие выплаты работникам организации, в том числе за дополнительную работу, устанавливаются на основании приказа. Проведение оценки эффективности работы работников образовательной организации проводится ежегодно в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 «Светлячок» г. о. г. Кулебаки Нижегородской области.

1.21. изложить **пункт 4.18.** Коллективного договора в следующей редакции:

п.4.18. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.22. дополнить раздел IV «ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА» **пунктом 4.21.:**

п.4.21. Установить дополнительные социальные трудовые гарантии для работников – мобилизованных граждан, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора, распространив действие указанных социально-трудовых гарантий на правоотношения,

возникшие с 21 сентября 2022 года. (п.6 Указа Губернатора Нижегородской области от 10.10.2022г. № 205).

1.23. изложить **пункт 5.1.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 5.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ, ст. 165 ТК РФ);

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ, ст. 165 ТК РФ);

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ, ст. 165 ТК РФ).

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. (ст. 234 ТК РФ).

1.24. изложить **пункт 5.6.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 5.6. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя /ст.82,374 ТК РФ/;

- привлечение к сверхурочным работам /ст.99 ТК РФ/;

- очередность предоставления отпусков /ст. 123 ТК РФ/;

- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего распорядка /ст. 190 ТК РФ/;

- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения /ст.194 ТК РФ/

1.25. изложить **пункт 6.2.2.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 6.2.2. Установить стимулирующую выплату 25% от ставки заработной платы, оклада работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда Организации.

1.26. изложить **пункт 6.2.7.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию навыкам первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда не реже 1 раза в три года.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

1.27. изложить в **пункт 6.2.10.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 6.2.10. Производить выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

1.28. изложить **пункт 6.2.11.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

При прохождении работником вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставить освобождение от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы. (п.4 Указа Губернатора Нижегородской области от 13.03.2020 г. № 27)

1.29. изложить **пункт 9.1.** Коллективного договора в следующей редакции:

п. 9.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы.

2. Обязательства сторон, не затронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются в неизменном виде.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2022-2025 годы.

Принципиально, пронумеровано и скреплено печатью  
листа (об)

Заведующий МБДОУ д/с №29 «Светлячок»  
Городской администрации  
Светлячок

