

**Дополнительное соглашение № 2
к Коллективному договору от 25.04.2024 г. № 1341/24-КД**

п.Расково

от «13» 05 2025 года

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Ромашка» поселка Расково муниципального образования «Город Саратов» в лице заведующего Фетисовой Анны Александровны, действующего на основании Устава, именуемой в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Тутушкиной Людмилы Александровны, председателем первичной профсоюзной организации, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору от 25.04.2024 г. № 1341/24-КД.

1. Внести изменения в п.6.1.21:

Обеспечить предоставление дополнительного отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда:

- повару, постоянно работающему у плиты – 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня;
- инвалидам любой группы инвалидности – 2 календарных дня.

2. Внести изменения в п. 2.2.3:

В трудовой договор включать обязательные условия, указанные ст.: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, с указанием квалификационной категории; наименование должности должны соответствовать Единому квалификационному справочнику); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины); условия оплаты труда, размер оклада, стимулирующие и компенсационные выплаты; режим рабочего времени и времени отдыха; условие об обязательном социальном страховании.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором. По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

3.Внести изменения в п.2.2.10.

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные лица – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи);
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет

4.Внести изменения в п. 4.2.

Оплата труда в МАДОУ «Детский сад «Ромашка» п.Расково муниципального образования «Город Саратов» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией. Положение об оплате труда дошкольной организации разработано на основе решения Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы

начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов» с 12 изменениями и дополнениями, внесёнными на основании решений Саратовской городской Думы от 23.10.2009 г. N 44-536, от 10.02.2011 № 59-717, от 24.11.2011 № 9-105, от 26.04.2012 г. N 13-152, от 20.12.2012 г. N 21-260, от 06.02.2014 г. N 32-364, от 18.12.2014 г. № 42 - 474, от 30.07.2015 г. № 48-549, от 18.02.2016 г. № 56-606, от 28.06.2018 № 36-275, от 23.05.2019г. №50-375, от 26.09.2019г. № 56-420, от 24.12.2019г. № 60-474 от 12.11.2020 №77-612

5.Внести изменения в п.4.11

Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни : 07 и 22 числа каждого месяца.

Читать в новой редакции:

п.6.1.21.Обеспечить предоставление дополнительного отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда:

- повару, постоянно работающему у плиты – 7 календарных дней;
- заведующему, за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня;
- инвалидам любой группы инвалидности – 2 календарных дня.

п. 2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные ст.: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, с указанием квалификационной категории; наименование должности должны соответствовать Единому квалификационному справочнику); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины); условия оплаты труда, размер оклада, стимулирующие и компенсационные выплаты; режим рабочего времени и времени отдыха; условие об обязательном социальном страховании. гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте;

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором. По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

п.2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные лица – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи);
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

п. 4.2. Оплата труда в МАДОУ «Детский сад «Ромашка» п.Расково муниципального образования

«Город Саратов» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией. Положение об оплате труда дошкольной организации разработано на основе решения Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов» с 12 изменениями и дополнениями, внесенными на основании решений Саратовской городской Думы от 23.10.2009 г. N 44-536, от 10.02.2011 № 59-717, от 24.11.2011 № 9-105, от 26.04.2012 г. N 13-152, от 20.12.2012 г. N 21-260, от 06.02.2014 г N 32- 364, от 18.12.2014 г. № 42 - 474, от 30.07.2015 г. № 48-549, от 18.02.2016 г. № 56-606, от 28.06.2018 № 36-275, от 23.05.2019г. №50-375, от 26.09.2019г. № 56-420, от 24.12.2019г. № 60-474 от 12.11.2020 № 77-612, от 23.07.2021 N 91-745, от 22.04.2022 N 15-178, от 22.12.2023 N 45-450.

п.4.11 Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца с 15.06.2025 года в следующие дни: 11 и 26 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Дополнить коллективный договор пунктами:

п.2.3 Гарантии мобилизованным работникам и членам их семей.

п.2.3.1. Действие трудового договора приостанавливается, если работник:

- призван на военную службу по мобилизации;
- заключил контракт о прохождении военной службы согласно п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (далее – контракт о прохождении военной службы);
- заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (далее – контракт о добровольном содействии).

Для приостановления трудового договора работник подает заявление, к которому должно быть приложен один из следующих документов:

- копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации;
- уведомление о заключении с работником контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии. Такое уведомление предоставляет работнику ведомство, с которым он заключил соответствующий контракт (например, Минобороны России).

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора.

Не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель обязан выплачивает работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению. (при этом: компенсация за неиспользованный отпуск, не превышающий 28 календарных дней, выплачивается исключительно при увольнении (ст. 127 ТК РФ).

В период приостановления действия трудового договора:

- за работником сохраняется место работы (должность). При этом работодатель может заключить с другим сотрудником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

п. 2.3.2. Работодатель не может расторгнуть трудовой договор с работником (из числа, указанных в п. 2.4.1. по инициативе работодателя (исключение: ликвидация организации (прекращение деятельности ИП) и истечение срока трудового договора).

п. 2.3.3. Работнику может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск в случае призыва близкого родственника (сын, муж) на военную службу по мобилизации или заключения

им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – 1 календарный день;

п. 2.4. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним руководствоваться Приказом Минпросвещения России от 6 ноября 2024 г. № 779

«Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования».

п. 3.5.1. Работодатель не вправе без письменного согласия привлекать к работе в выходные и праздничные дни, сверхурочно и в ночное время и направлять в командировки сотрудника, у которого ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии. Таких сотрудников работодателю необходимо письменно уведомить об их праве отказаться от этой работы.

п. 3.5.2. Работник в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуск в удобное для него время, независимо от стажа работы у работодателя.

п.5.5. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству.

п.5.5.1. Выполнение работником работы по наставничеству осуществляется на основании его письменного согласия по поручению работодателя (оказание другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником должности (специальности).

п.5.5.2. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику /которому присвоена категории «педагог-наставник»/ устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующим положением об оплате труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество определяются региональными или муниципальными нормативными правовыми актами или соглашениями в сфере образования.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

6. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора от 25.04.2024 г. № 1341/24-КД и вступает в силу с даты его подписания.

7. Настоящее дополнительное соглашение составлено в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, которые хранятся у обеих сторон, и включает в себя 4 (четыре) листа.

8. Адреса и другие сведения о сторонах:

От работодателя:

**Заведующий МАДОУ Детский сад
«Ромашка»**

**П.Расково муниципального
образования «Город Саратов»**



А.А.Фетисова

От работников:

**Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ «Ромашка»**

**п.Расково муниципального
образования «Город Саратов»**

[Handwritten signature]

Л.А.Тугушкина

