

РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ
Администрация Петрозаводского городского округа
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
Петрозаводского городского округа
«Центр развития ребенка – детский сад № 95 «Родничок»

Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору на 2024-2027 гг.
(зарегистрирован в Управлении труда и занятости 27 сентября 2024года)

От работодателя:

Заведующий
МДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 95»

Лебедева Т.В. Лебедева

От работников:

Представитель работников
МДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 95»

Евстратикова Л.Ф. Евстратикова



*Зарегистрировано в Управлении
Труда и Занятости РК рег. № 168/2025
от 24.06.2025
Математический отдел ТО и ТЗУТ
О.А. Сергеева*

г. Петрозаводск
2025г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Центр развития ребенка – детский сад № 95» «Родничок» в лице заведующего Лебедевой Татьяны Васильевны, действующего на основании Устава (далее «Администрация»), с одной стороны, и коллектив работников МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 95» (далее - Учреждение), представляемый Общим собранием МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 95» в лице воспитателя Евстратиковой Людмилы Федоровны, в целях регулирования трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Решением общего собрания трудового коллектива МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 95» (протокол № 2 от 18.03.2025г.) было принято:

Пункт 1.10 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, работодатель утверждает по согласованию с представителем работников»:

- ☐ правила внутреннего трудового распорядка;
- ☐ соглашение по охране труда;
- ☐ график отпусков
- ☐ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- ☐ перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- ☐ Положение об оплате труда работников МДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 95».

Пункт 2.6 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы».

Пункт 4.2.1 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы».

Пункт 5.2.2 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. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение, которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. 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».

Пункт 5.2.3 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Работникам в случаях регистрации брака, рождения ребенка, смерти близких родственников - до пяти календарных дней».

Пункт 6.8 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Выплата первой части не позднее 25 числа текущего месяца, окончательный расчет не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем».

Пункт 6.13 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Месячная заработная плата работника (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими учебно - опытными участками, руководство методическими объединениями и других дополнительных видов работ), но не предусмотренных квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, а также учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)».

Пункт 9.4 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Работодатель утверждает по согласованию с представителем работников следующие вопросы:

- ☐ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- ☐ разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- ☐ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- ☐ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ☐ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ☐ применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- ☐ массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- ☐ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ☐ создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- ☐ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- ☐ установление размеров заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- ☐ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ☐ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- ☐ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- ☐ установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Пункт 10.3 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Осуществлять контроль, за правильностью ведения и хранения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности у данного работодателя».

Дополнить коллективный договор **пункт 13 «Условия труда и социальная гарантия молодежи»**

13 Условия труда и социальные гарантии молодежи

13.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов (в возрасте — до 35 лет) и их закреплению в

МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 95 «Родничок» (далее МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад -№ 95»)

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых специалистов, формированию их компетенций, повышению мотивации к работе;
- создание необходимых условий труда молодым специалистам, включая обеспечение оснащённости методическими материалами, профильной литературой.
- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов, включая закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад -№ 95») с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых специалистов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

13.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта работы, в первый год их работы в МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад -№ 95».
 - обеспечивать установленные в МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад -№ 95».
- (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения;