

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №20 "Родничок" п. Ладва,
Прионежский муниципальный район

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

на 2024-2027 годы

От работодателя:
Заведующий МДОУ "Родничок"

А.И. Дистова
А.И. Дистова
от "04" 2024 года



От работников:

Председатель Органа общественной
самодетельности
И.А. Овсянникова
И.А. Овсянникова
от "04" 2024 года

Утвержден
на общем собрании трудового коллектива
Протокол №2
от "04" 2024 года

Дополнительное соглашение к Коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в
Управлении труда и занятости Республики Карелия
Регистрационный № 44 от "04" 05 2024 г.

Начальник отдела ТМО, ТЭ, ТИ О.А. Сергеева

**Дополнительное соглашение к Коллективному договору
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
детского сада №20 «Родничок»
на период 05.03.2024-04.03.2027**

Муниципальное дошкольное образовательное учреждения детский сад №20 «Родничок», далее «Работодатель», в лице заведующего Листовой Алены Ивановны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работники Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада №20 «Родничок», далее «Работники», в лице представителя Совета трудового коллектива Овсянниковой Надежды Анатольевны, с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», внесли в Коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада №20 «Родничок» на период 05.03.2024-04.03.2027гг. следующие дополнения и изменения:

1. Пункт 2.2.8 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;
- 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 (В соответствии со ст. 179 ТК РФ)

В соответствии со ст. 261 ТК РФ Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после

окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей 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. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2. Пункт 3.11 изложить в следующей редакции:

"Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены посещений учебных занятий, являются для них рабочим временем. В этот период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с Советом.

С письменного согласия работников и за дополнительную оплату, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных и иных работ (не требующих специальных знаний) в пределах установленной им продолжительности рабочего дня (смены)."

3. Пункт 3.27 раздела III "Рабочее время и время отдыха" дополнить абзацем следующего содержания:

«Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка».

4. Пункт 4.3 изложить в следующей редакции:

Оплата труда работников 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.

5. Пункт 4.11 изложить в следующей редакции:

«Месячная заработная плата работника (без учета 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)), 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 ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)».

6. Включить в Коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада №20 «Родничок» на период 05.03.2024 - 04.03.2027гг. следующие разделы:

- Работа с молодежью (Приложение №1 к Коллективному договору)
- Мероприятия по поддержке работников предпенсионного и пенсионного возраста (Приложение №2 к Коллективному договору)

- Положение «Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ, и пропаганда здорового образа жизни» (Приложение №3 к Коллективному договору)

Настоящее Дополнительное соглашение к Коллективному договору Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада №20 «Родничок» на период 05.03.2024 - 04.03.2027гг. является приложением к Коллективному договору Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада №20 «Родничок» на период 05.03.2024 - 04.03.2027гг. и его неотъемлемой частью, вступают в силу с даты подписания Коллективного договора и действуют в соответствии с Коллективным договором Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада №20 «Родничок» на период 05.03.2024 - 04.03.2027гг.

Работа с молодежью

1. Стороны исходят из того, что молодыми работниками считаются работники в возрасте не старше 35 лет.

2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в Учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение молодежного профсоюзного актива.

3. Стороны договорились:

- Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.
- Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

4. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в Учреждении;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами Учреждения.

5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении;
- обеспечивать установленные в Учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- минимизировать составление молодыми педагогами отчётной документации (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов), предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ.

Мероприятия по поддержке работников предпенсионного и пенсионного возраста

1. Стороны исходят из того, что предпенсионным считается возраст, наступающий за пять лет до назначения пенсии по старости (примечание к статье 144.1. Уголовного кодекса Российской Федерации).

2. Трудовые льготы, положенные работникам пенсионного и предпенсионного возраста:

2.1. Каждому сотруднику предпенсионного и пенсионного возраста гарантируется ежегодная оплачиваемая диспансеризация. Работники имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ).

2.2. Право на дополнительное обучение и переквалификацию в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26 марта 2020 г. № 742-р «Об утверждении Специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 г., плана мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 г. и утрате силы некоторых актов Правительства РФ».

2.3. Защита от дискриминации по возрасту при приеме на работу и безосновательное увольнение (статья 144.1 УК РФ).

ПОЛОЖЕНИЕ

«Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ, и пропаганда здорового образа жизни»

1. Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с рабочим местом

ВИЧ/СПИД является проблемой, связанной с рабочим местом, и к ней следует относиться как к любому другому серьезному заболеванию или ситуации на рабочем месте. Эффективное решение проблемы ВИЧ/СПИДа лежит не только в медицинской плоскости, сколько в социальных и трудовых отношениях. Смещение эпицентра эпидемии ВИЧ-инфекции в старшие возрастные группы населения требует совершенствования борьбы с этим социально-значимым заболеванием, в частности, продвижения профилактических программ в трудовые коллективы.

2. Безопасная производственная среда

Для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда, безопасных для здоровья, и в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№155). Условия труда, безопасные для здоровья, предполагают сохранение оптимального физического и умственного здоровья на работе и адаптацию работы к возможностям работников в плане состояния их физического и умственного здоровья.

3. Социальный диалог

Успешное проведение политики к осуществлению программ по ВИЧ/СПИДу требуют совместных действий и доверия между работодателями, работниками, их представителями и в необходимых случаях правительствами, при активном вовлечении в этот процесс работников, инфицированных ВИЧ и пострадавших от ВИЧ/СПИДа.

4. Цель профилактической программы, задачи

Профилактика распространения ВИЧ/СПИДа в сфере социальных и трудовых отношений, формирования у работников организации нормативного поведения, исключая вероятность ВИЧ-инфицирования, проявления чувства ответственности за собственное здоровье через приобщение к здоровому вы жизни.

Задачи:

- Обозначить проблему ВИЧ-инфекции для работников организации.
- Повысить уровень информированности целевой группы по вопросам ВИЧ/СПИДа.
- Выработать эффективные подходы для снижения поведенческих рисков распространения ВИЧ-инфекции среди работников организации и мотивировать их на обращение в медицинские учреждения для тестирования на Вич и лечения.
- Сформировать толерантное поведение в сфере трудовых отношений на основании ВИЧ/СПИД статуса работника. Снизить стигматизацию и дискриминацию на рабочем месте.
- Овладение умениями предвидеть потенциально опасные ситуации и избегать их, в ситуации повышенного риска выбирать эффективные способы деятельности.

5. Содержательный раздел программы

Направления:

- Организационно-познавательные мероприятия (заседание круглых столов, дискуссий, собраний, формирование информационной среды).
- Профилактическая работа (соревнования, акции, дни здоровья, флэшмоб и др.).
- Мероприятия по пропаганде здорового образа жизни (соревнования, тематический вечера, оформление стендов, анкетирование, консультирование, беседы и т.д.).
- Культурно-массовые мероприятия по организации досуга работников организации (праздники, концерты, спортивные мероприятия, игры, конкурсы и т.д.)

План-календарь по профилактике ВИЧ/СПИДа

№ п/п	Название мероприятия	Сроки проведения	ответственные
1.	Оформление стенда о ЗОЖ «Здоровый я - здоровая страна»	Ежегодно в ноябре	Методист
2.	Привлечение медработников для организации лекционно-профилактической работы в организации «Что должен знать о ВИЧ каждый?»	Ежегодно в декабре	Администрация
3.	Выставка тематической литературы в методическом кабинете «Осторожно СПИД».	Ежегодно в декабре	Методист
4.	Проведение анкетирования среди работников организации «Что ты знаешь и ВИЧ/СПИД?»	Ежегодно в ноябре	Методист
5.	Неделя профилактики ВИЧ инфекции, СПИДа, посвященная Всемирному дню борьбы со СПИДом; дискуссии на тему «Здоровый образ жизни»	Ежегодно в декабре	Методист
6.	Распространение буклетов «Выбери профилактику СПИДа»	Ежегодно в декабре	Методист
7.	Выставка газет, плакатов, рисунков «Разные дороги в бездну»	Ежегодно в ноябре	Воспитатели
8.	Организация спортивного досуга (соревнований) для работников, участие в мероприятиях по здоровому образу жизни	По плану работы	Методист
9.	Организация медицинского осмотра сотрудников	Ежегодно в августе	Администрация

6. Прогнозируемые результаты, уход и поддержка

- отказ от вредных привычек и негативное отношение к ним;
- самореализация через досуговую деятельность;
- приобретение практических навыков конструктивного поведения в критических ситуациях.

В сфере труда ответом на угрозу ВИЧ/СПИДа должны стать солидарность, уход и поддержка. Все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью. Не должно быть никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья в организации.

АНКЕТА
«Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД?»

Просим Вас ответить на несколько вопросов, это поможет нам в дальнейшей работе. Анонимность гарантируется. Пожалуйста, подчеркните выбранные ответы.

- 1. Где в течение последнего года Вы слышали информацию о ВИЧ/СПИДа**
 - 1.1 телевидение, радио
 - 1.2 в печатных СМИ
 - 1.3 в интернете
 - 1.4 нигде
- 2. Как передается ВИЧ-инфекция?**
 - 2.1 при кашле и чихании
 - 2.2 при переливании крови
 - 2.3 при укусе кровососущих насекомых
 - 2.4 при внутривенном употреблении наркотиков
 - 2.5 при рукопожатии, объятиях
 - 2.6 при незащищенном половом контакте
 - 2.7 при пользовании общими маникюрными принадлежностями, бритвенными приборами
 - 2.8 при нанесении татуировок, выполнении пирсинга.
 - 2.9 от ВИЧ- инфицированной матери ребёнку во время беременности, родов и грудного вскармливания
- 3. Кто может заразиться ВИЧ/СПИДом?**
 - 3.1 гомосексуалисты
 - 3.2 проститутки
 - 3.3 медицинские работники
 - 3.4 в/в наркоманы
 - 3.5 доноры крови
 - 3.6 любой человек, пренебрегающий правилами безопасного поведения
- 4. Может ли ВИЧ-инфицированный человек внешне выглядеть здоровым?**
 - 4.1 да
 - 4.2 нет
- 5. Допускаете ли Вы для себя личную возможность заразиться ВИЧ-инфекцией?**
 - 5.1 да
 - 5.2 нет
 - 5.3 не знаю
- 6. Перестанете ли Вы общаться с коллегой по работе, если узнаете, что он ВИЧ инфицированный?**
 - 6.1 да
 - 6.2 нет
- 7. Как, на Ваш взгляд, надо бороться с распространением ВИЧ-инфекции?**
 - 7.1 изолировать ВИЧ-инфицированных людей от общества
 - 7.2 информировать широкие слои населения способами профилактики
 - 7.3 другое
- 8. Ваш пол: Мужской/женский**
- 9. Ваше образование:**
 - 9.1 средняя школа
 - 9.2 среднее профессиональное
 - 9.3 высшее
- 10. Ваш возраст ____ лет**

Благодарим за сотрудничество!

Прочитано, продумано и сретено

печатью Я. Великого) листов

Дождность являющийся

Июль лето. Пошито

Июль лето. Пошито

а. и. б.

