

От «Работодателя»

УТВЕРЖДЕНО:
Исполняющий обязанности
заведующего
МАДОУ г. Нижневартовска
ДС №37 «Дружная семейка»
С.В. Адмаева
20 июня 2024 года



От «Трудового коллектива»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
МАДОУ г. Нижневартовска
ДС №37 «Дружная семейка»
С.З. Ибрагимова
20 июня 2024 года



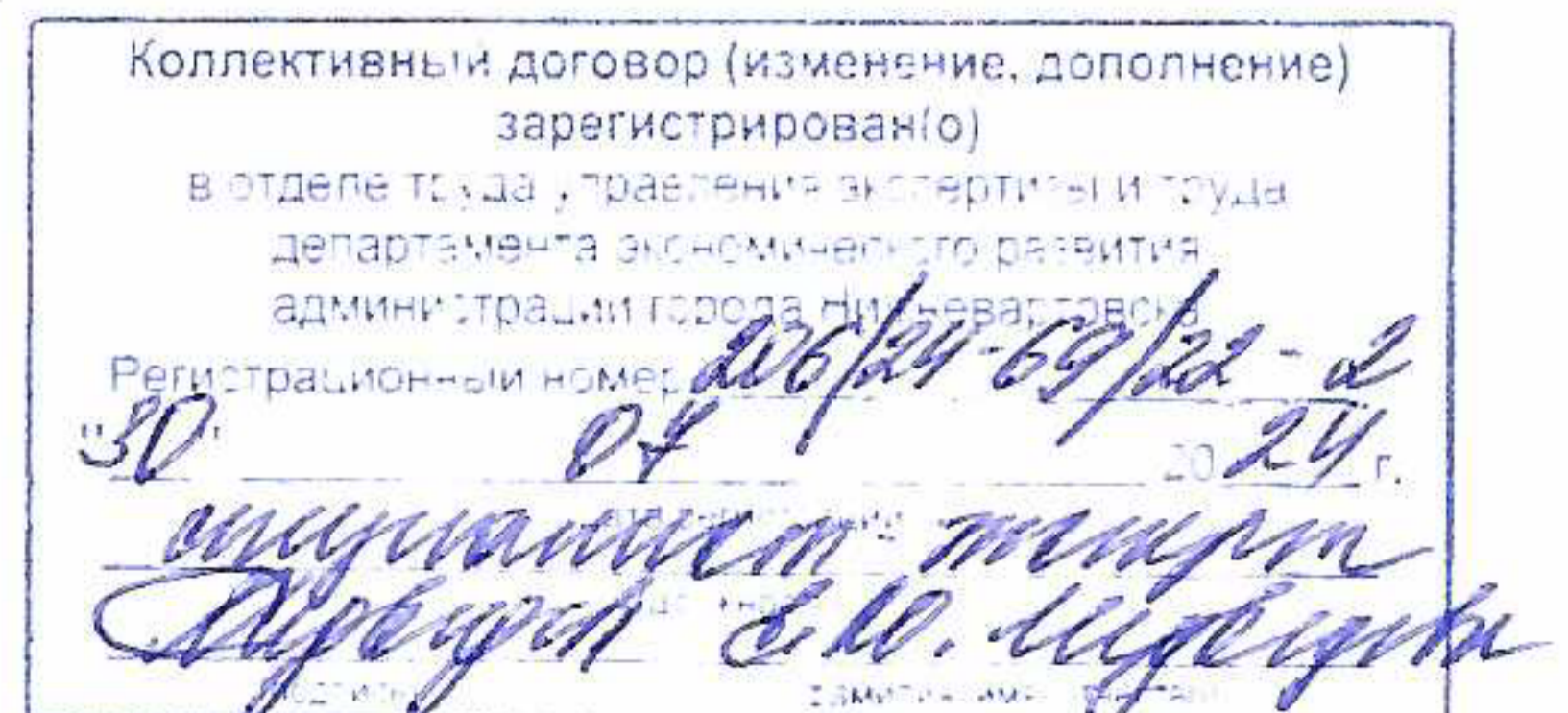
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №2 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Нижневартовска детского сада №37 «Дружная семейка»

заключенному на период
с «01» апреля 2022г. по «31» марта 2025г.

регистрационный номер 69/22 от 07 апреля 2022 г.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ г. Нижневартовска
ДС №37 «Дружная семейка»
Протокол №6 от 20 июня 2024г.



г. Нижневартовск, 2024

Дополнительное соглашение № 2

к коллективному договору

между работодателем и работниками муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №37 «Дружная семейка» на 2022 – 2025гг.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад №37 «Дружная семейка», именуемое далее «Работодатель», в лице исполняющего обязанности заведующего Адмаевой Светланы Витальевны и работники учреждения, именуемые далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации *Ибрагимовой Саймат Зейнутдиновны*, на основании статей 119, 136, 236, 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона от 05.12.2022 №491-ФЗ «О внесении изменений в статью 262 Трудового Кодекса Российской Федерации», распоряжения администрации города Нижневартовска №478-р от 21.07.2023 г. «О реорганизации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №37 «Дружная семейка» путем присоединения к нему муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №32 «Брусничка», заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору о нижеследующем:

1. Внести в приложение №3 к коллективному договору «Перечень профессий и должностей работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №37 «Дружная семейка», которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день» следующие изменения:

1.1. Исключить пункты «6», «7».

1.2. Дополнить строками «18-21» следующего содержания:

№ п/п	Наименование должности и профессий	Количество календарных дней
18	Заместитель заведующего по ВМР	3
19	Ведущий делопроизводитель	7
20	Помощник руководителя	7
21	Заведующий отделом	7

2. Внести в приложение №4 к коллективному договору «Перечень профессий (должностей) работников, получающих бесплатную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты» следующие изменения:

2.1. Сроку 10 в перечне «Профессия или должность» изложить в следующей редакции: «Вахтер».

3. Внести в приложение №5 «Список профессий и должностей, подлежащих

периодическим медицинским осмотрам» к коллективному договору следующие изменения:

3.1. Исключить пункты «6.», «7.», «42.».

3.2. Дополнить строками «45-52» следующего содержания:

№ п/п	Наименование должности	Количество осмотров в год	Ответственный
45	Заместитель заведующего по ВМП	1 раз в год	Специалист по охране труда
46	Повар-бригадир	1 раз в год	Специалист по охране труда
47	Учитель-дефектолог	1 раз в год	Специалист по охране труда
48	Помощник руководителя	1 раз в год	Специалист по охране труда
49	Старший воспитатель	1 раз в год	Специалист по охране труда
50	Заведующий отделом	1 раз в год	Специалист по охране труда
51	Ведущий делопроизводитель	1 раз в год	Специалист по охране труда
52	Заведующий производством	1 раз в год	Специалист по охране труда

4. Приложение №1 к коллективному договору «Положение о выплатах социального характера работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детский сад №37 «Дружная семейка» изложить в новой редакции согласно приложению №1 к настоящему дополнительному соглашению.

5. Раздел II «Трудовой договор», дополнить пунктом 2.7. следующего содержания:

«2.7. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с

работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 Трудового Кодекса Российской Федерации засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. 11 ст. 351.7 Трудового Кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на

предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч. 1 и абзацами 1, 5, 9-11 ч. 2 ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы 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", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации

работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

6. Пункт 5.10. раздела 5 дополнить четвертым абзацем следующего содержания:

«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 (ст. 262 ТК РФ).».

7. Пункт 5.7. раздела «V. Рабочее время и время отдыха», изложить в новой редакции следующего содержания:

«Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях, установленных действующим законодательством (ч.2 ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях, установленных действующим законодательством (ч.3 ст. 99 ТК РФ).

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных

женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с действующим законодательством. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.».

8. Пункт 5.12. изложить в новой редакции: «При наличии финансовых возможностей, а также при возможности обеспечения работой, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом.».

9. В раздел «VI. Оплата и нормирование труда» изложить пункт 6.8.1. в следующей редакции:


«При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.».


10. Настоящее дополнительное соглашение №2 к коллективному договору вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие:

- по пункту 1.1 - с 01.09.2023 года;
- по пункту 1.2 - (пункт «18» - с 01.09.2023 года), (пункт «19» - с 27.09.2021 года), (пункт «20» - с 04.12.2023 года), (пункт «21» - с 04.06.2024 года);
- по пункту 2 - с 29.09.2023 года;
- по пункту 3.1. (пункты «6», «7» - с 01.09.2023 года), (пункт «42» - с 29.09.2023 года);
- по пункту 3.2. - (пункты «45», «49» - с 01.09.2023 года), (пункт «46», «52» - с 02.10.2023 года), (пункт «47», «48» - с 04.12.2023 года), (пункт «50» - с 04.06.2024 года);
- по пункту 4 - с 01.01.2022 года;
- по пункту 5 - с 25.12.2023 года;
- по пункту 6 - с 01.09.2023 года;
- по пункту 7 - с 30.01.2024 года;
- по пункту 8 - с 25.07.2022 года;
- по пункту 9 - с 30.01.2024 года;

От «Работодателя»

Исполняющий обязанности
заведующего
МАДОУ г.Нижневартовска
ДС №37 «Дружная семейка»
 С.В. Адмаева
« » 2024 год

От «Трудового коллектива»:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ г.Нижневартовска ДС
№37 «Дружная семейка»
 С.З. Ибрагимова
2024 год



**Положение
о выплатах социального характера работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения города Нижневартовска детский сад №37 «Дружная
семейка»**

1. Положение о выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений (далее - Положение) определяет размеры и общие условия выплат социального характера работникам муниципальных учреждений (далее - работники учреждений).

2. Работникам учреждений производятся следующие единовременные выплаты:

2.1. Единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста впервые в размере:

- трех минимальных заработных плат при стаже работы в муниципальных учреждениях города Нижневартовска не менее 10 лет;
- пяти минимальных заработных плат при стаже работы в муниципальных учреждениях города Нижневартовска не менее 15 лет;
- семи минимальных заработных плат при стаже работы в муниципальных учреждениях города Нижневартовска свыше 20 лет.

Минимальная заработная плата определяется исходя из размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату, предусмотренную настоящим подпунктом, включаются в том числе периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник учреждения имеет данный трудовой стаж в одной из перечисленных сфер деятельности.

2.2. Единовременная выплата в связи со смертью членов семьи работника учреждения (супруг (супруга), родители, дети) в размере 10 тыс. рублей, а также в случае смерти работника учреждения - одному из членов его семьи (супруг (супруга), родители, дети) в размере 10 тыс. рублей.

Единовременная выплата производится в случае, если обращение за ней последовало не позднее шести месяцев со дня смерти.

Единовременная выплата предоставляется в том числе работнику,

находящемуся в отпуске по уходу за ребенком.

3. Выплаты, предусмотренные Положением, предоставляются работникам учреждений по основному месту работы по основной занимаемой должности (ставке).

Выплаты, предусмотренные Положением, включаются в коллективные договоры, локальные нормативные акты муниципальных учреждений.

4. Выплаты, предусмотренные Положением, не предоставляются работникам учреждений, которым выплаты социального характера установлены отдельным муниципальным правовым актом.

5. Источником финансирования выплат, предусмотренных Положением, являются средства бюджета города.».

От «РАБОТОДАТЕЛЯ»

МАДОУ г. Нижневартовска
ДС №37 «Дружная семейка»
Пролито и пронумеровано

двстмодрчаш) листов

Исполняющий обязанности заведующего

С.В. Адамсва

«*20*» *июля* 2024 г.

М.П.



От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»

Председатель
первичной профсоюзной организации
МАДОУ г. Нижневартовска

«*20*» *июля* 2024 г.

С.З. Ибрагимова

2024 г.

