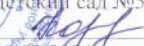


Мнение первичной профсоюзной организации учтено

 Н.Н. Филина
28.02.2024г.



Утверждаю
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №5»
 С.И.Косарева
28.02.2024г.

**Дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5» г.Харовска
на 2023-2025 годы.**

Работодатель, в лице заведующего Косаревой Светланы Игоревны, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее «Работники», в лице представителя работников - председателя первичной профсоюзной организации Филиной Натальи Николаевны, вместе именуемые далее «Стороны», в соответствии с протоколом Общего собрания работников от 28.02.2024г. № 1, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору на 2023-2025 годы о нижеследующем:

с целью приведения в соответствие с нормами трудового права и трудового законодательства внести изменения в текст коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5» г.Харовска на 2023-2025 годы, зарегистрированного в Департаменте труда и занятости населения Вологодской области 25.07.2023 за № 3.

1. Стороны договорились:

Раздел	Старая редакция	Новая редакция
п.1.4 (на основании ст.30 ТК РФ)	1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза. Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами Профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет Профсоюза через бухгалтерию организации в размере	1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст.30 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза. Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами Профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет Профсоюза через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

	1% от заработной платы.	
п.1.16. (ст.40 ТК РФ)	1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до 3 лет. По истечению этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового договора. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания действия настоящего Соглашения.	1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до 3 лет. По истечению этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового договора. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания действия настоящего Коллективного договора .
ч.2 п.10.2.10 (на основании ст.30 ТК РФ)	2-й абзац : В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюз, уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере – 1% заработной платы.	2-й абзац : В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст.30 Трудового кодекса Российской Федерации) , то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере – 1% заработной платы.
п.1.15	1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2024 года.	1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует. по 24.07.2026г.
п.3.7. (статья 20 ТК РФ)	3.7. Профсоюзной организации и администрации проводить работу по созданию условий для закрепления в образовательных организациях молодых педагогов, их адаптации и профессионального роста: организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической адаптации и профессионального роста: организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической адаптации и профессиональной деятельности путем организации наставничества, устанавливать доплаты за работу с молодыми педагогами на условиях, определенных коллективным договором	3.7. Профсоюзной организации и Работодателю проводить работу по созданию условий для закрепления в образовательных организациях молодых педагогов, их успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста; организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем организации наставничества, устанавливать наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами на условиях, определенных коллективным договором.
п.4.2.3. (статья 20 ТК	4.2.3. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в	4.2.3. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем образовательного учреждения

<p>рФ)</p>	<p>нем работников решается совместно администрацией образовательного учреждения (далее - Работодатель) и выборным профсоюзным органом учреждения (далее - профсоюзный комитет).</p>	<p>(далее - Работодатель) и выборным профсоюзным органом учреждения (далее - профсоюзный комитет).</p>
<p>п. 4.2.4. статья 179 ТК рФ)</p>	<p>4.2.4. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно работодателем и профсоюзным комитетом.</p> <p>Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).</p> <p>При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <u>пунктом 7 статьи 38</u> 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. - не освобожденному от основной работы председателю первичной организации Профсоюза. 	<p>4.2.4. При сокращении численности или штата работников <u>преимущественное право</u> на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.</p> <p>При равной производительности труда и квалификации <u>предпочтение</u> 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);</p> <p>-лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;</p> <p>-инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;</p> <p>- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;</p> <p>- 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 <u>пунктом 7 статьи 38</u> 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.</p> <p>- не освобожденному от основной работы председателю первичной организации Профсоюза.</p>
<p>п. 4.2.5. (статья</p>	<p>п. 4.2.5. часть 3 : О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работников</p>	<p>п. 4.2.5. часть 3 : О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работников</p>

80 ТК (Ф)	сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.	предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
6.5.1. часть 3 статья 87 ТК (Ф)	п. 5.1. часть 3 Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.	п. 5.1. часть 3 Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективным договором, являются недействительными.
6.7.15. статья 214.1 ТК (Ф)	7.15. Работникам образовательных организаций, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к результатам специальной оценки условий труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.	7.15. Работникам образовательных организаций, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.
6.7.20.	7.20. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление его на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение к длительному основному оплачиваемому отпуску, ежегодному основному оплачиваемому отпуску, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком, указанным в пункте 7.19 коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.	7.20. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком, указанным в пункте 7.19 коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

	<p>указанным в пункте 7.19 настоящего Соглашения, определяются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.</p>	
<p>7.25.1(4.1 ТК РФ)</p>	<p>7.25.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ; - с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 4). 	<p>7.25.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ; - с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 4).
<p>7.25.2(28 ТК РФ)</p>	<p>7.25.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней; • для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день; • в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня; • для проводов детей в армию – 1 календарный день; • в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней; • на похороны близких родственников – до 5 календарных дней; • при отсутствии в течение учебного года – с 01.09. по 31.05 дней нетрудоспособности – до 7 календарных дней. <p>Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в случае:</p> <p>Согласно ст.128 ТК РФ предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в</p>	<p>7.25.2. Согласно ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором: <ul style="list-style-type: none"> • для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день; • в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня; • для проводов детей в армию - 1 календарный день.

	<p>следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году; • участникам Великой Отечественной войны - до 35 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, 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; • работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году. <p>Дополнительный отпуск может быть присоединен к ежегодному, основному оплачиваемому отпуску либо предоставлен по желанию работника в любое удобное для него время.</p>
<p>п. 8.16 (статья 214.1 ТК РФ)</p>	<p>8.16. Работникам организаций занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствия с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579.</p>
<p>п. 9.1.1.</p>	<p>9.1.1 Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в</p>

	управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.	соответствии со статьей 217 ТК РФ.
9. 9.2.10 статья 214.1 ТК РФ)	9.2.10. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецообуви и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электротехнической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредными и (или) опасными условиями труда и др.	9.2.10. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецообуви и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электротехнической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредными и (или) опасными условиями труда и др.
1.12.27	12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.	12.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 24.07.2026г.
Прилож ение 2. 1.5.1.,5.2 на основан ии статьи 191 ТК РФ)	5.1 Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: — объявление благодарности; -награждение Благодарственным письмом; -награждение Благодарностью; - награждение Почетной грамотой; -установление выплат стимулирующего характера; -награждение ценным подарком. 5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственному наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).	5.1 Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: — объявление благодарности; -награждение Благодарственным письмом; -награждение Благодарностью; - награждение Почетной грамотой; - установление выплат стимулирующего характера (премия); - награждение ценным подарком; - представление к званию лучшего по профессии. 5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственному наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).
Прилож	4.3.7. Педагогическим работникам	4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется

<p>Приложение 2.1.4.3.7</p>	<p>учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней.</p>	<p>ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, для работающих на группах комбинированного вида 56 календарных дней.</p>
<p>Приложение 2.1.2.4.9, 1.2</p>	<p>2.4.9. Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.</p>	<p>2.4.9. Трудовой договор с воспитателем (педагогическим работником) в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.</p>
<p>Приложение 2.1.3.7.5 (статья 236 ТК РФ)</p>	<p>3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трети от действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации в срок сумм, за каждый день невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).</p>	<p>3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).</p>
<p>Приложение 2.1.3.8</p>	<p>3.8. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий); отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними; удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.</p>	<p>3.8. изменять по своему усмотрению расписание занятий; отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними; удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.</p>

<p>жилищно-бытовых условий; выполнение дополнительных возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);</p>	<p>связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведование учебными кабинетами и др.);</p>
<p>Прилож ение 2. 11.4.1.8.</p> <p>4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.</p>	<p>4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.</p>
<p>Прилож ение 2. 11.4.1.18</p> <p>4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:</p> <p>присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя; входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя; делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения</p>	<p>4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:</p> <p>присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя; входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя; делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.</p>

уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определенные объемы учебной нагрузки учителей производятся один раз в год раздельно по полугодиям.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам; временно выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место, которого должен быть принят другой постоянный работник; восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с договором, а также изменение характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается исходя из нормы часов за ставку заработной платы.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки педагогических работников без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам; временно выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место, которого должен быть принят другой постоянный работник; восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у педагогических работников объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.

4.2.6. При возложении на педагогических работников образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких педагогических работников в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия педагогических работников допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия педагогических работников, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст.

72.2. ТК РФ.

4.2.8. Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки педагогических

на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без

работников на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогическим работникам объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы работники знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа (первичной профсоюзной организации) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком; для выполнения учебной нагрузки педагогических работников, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам; для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством

согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа (первичной профсоюзной организации) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методических объединений учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком: для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам; для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.


4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной

<p>Прилож ение 3, п.1.1.</p>	<p>должности, которая не считается совместительством</p> <p>п.1.1. Организация обучения, проверки знаний, проведение инструктажей по охране труда, стажировки сотрудников в соответствии с требованиями Приказа Минтруда РФ от 19 августа 2016 г. № 438н «Об утверждении Типового положения о СОУТ в организации», постановлением Минтруда России и Минобразования России от 3.01.2003 № 1/29.</p>	<p>п.1.1. Организация обучения, проверки знаний, проведение инструктажей по охране труда, стажировки сотрудников в соответствии с требованиями Постановления Российской Федерации от 24.12.2021года № 2464.</p>
<p>Прилож ение 3, п.1.3. (статья 20 ТК РФ)</p>	<p>п.1.3.</p> <p>- Организация проведения специальной оценки условий рабочих мест в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"</p> <p>- Проведение обучение работников, связанных с электроустановками с выдачей удостоверений по электробезопасности.</p>	<p>п.1.3.</p> <p>- Организация проведения специальной оценки условий рабочих мест в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"</p> <p>- Проведение обучение работников, связанных с электроустановками с выдачей удостоверений по электробезопасности.</p>

2. Старую редакцию текста Коллективного договора на 2023- 2025годы с Приложениями считать утратившей силу и изложить его в новой редакции, согласно таблице настоящего дополнительного соглашения к Коллективному договору
3. Остальные условия коллективного договора и приложений к нему остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами
4. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами , является неотъемлемой частью коллективного договора на 2023- 2025годы и распространяется на весь период действия Коллективного договора.
5. Подписи сторон:

От работников - председатель первичной профсоюзной организации  Филина Н.Н.

дата : 28.02.2024г.

От работодателя:  заведующий МБДОУ «Детский сад №5» С.И.Косарева

