

# Дополнительное соглашение № 1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
№ 12 «Ромашка» города Калуги  
на 2024 – 2027 годы

от 22.03.2024 г., регистрационный № 331


От работодателя:

Заведующий  
учреждения

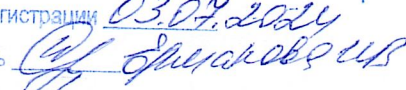
От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 / Н.Н. Даценко /  
22.03.2024 г.

 / Н.А. Федорова /  
22.03.2024 г.

Дополнительное соглашение  
прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду Городской Управы города Калуги

Российская Федерация  
ГОРОДСКАЯ УПРАВА  
ГОРОДА КАЛУГИ  
ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Регистрационный номер 345  
Дата регистрации 03.07.2024  
Подпись 

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 12 «Ромашка» города Калуги, в лице заведующего Даценко Натальи Николаевны, с одной стороны, и работники, в лице председателя Первичной профсоюзной организации Федоровой Нелли Анатольевны, с другой стороны, на основании протокола собрания работников МБДОУ № 12 «Ромашка» г. Калуги (протокол № 3 от 01.07.2024) в соответствии со статьёй 44 трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести дополнение в **Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка** к Коллективному договору от 22.03.2024 г., регистрационный № 331 МБДОУ № 12 «Ромашка» г. Калуги на 2024-2027 годы 2 «Порядок приема, перевода и увольнения»:

в п.2.5. п. 2.5.1. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации ДОУ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте (с 2021 года).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, заведующим ДОУ представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ.

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течении которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
- медицинское заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования (Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 года №342н);
- заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 48 пункт 9)

При проведении предварительного осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра.

**2.5.2. Прием на работу иностранных граждан и лиц без гражданства осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.**

2.5.2.1. Для оформления на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства следует предоставить документы, перечисленные в п.2.5.1. настоящих Правил, а также:

- временно пребывающим визовым иностранцам: разрешение на работу, виза, миграционная карта;
- временно пребывающим безвизовым иностранцам: патент, миграционная карта;
- временно проживающим: разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, виза;
- постоянно проживающим: вид на жительство;
- высококвалифицированному специалисту: договор (полис) добровольного медицинского страхования, разрешение на работу, миграционная карта.

2.5.2.2. Для иностранных граждан ИНН, СНИЛС, трудовую книжку может оформить работодатель.

2.5.2.3. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 27.08.2022 №585, граждане Украины вместо патента или разрешения на работу могут предъявить выданный МВД документ о дактилоскопии.

2.5.2.4. Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином и лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в соответствии со ст. 57 Трудового Кодекса.

2.5.2.5. При заключении трудового договора, поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства, не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

**2. Пункт 2.6.** дополнить следующим: согласно ч. 9 статьи 11 ФЗ N 255 — ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием и ч. 4.1. статьи 46ФЗ № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» к занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются **иностранцы**.

3. Раздел 5 «Оплата и нормирование труда» Коллективного договора от 22.03.2024 г., регистрационный № 331 дополнить пунктами и читать в следующей редакции:

п. 5.2.2. Определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год), определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, изложены в «Положении об установлении стимулирующих и компенсационных выплат, материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №12 «Ромашка» города Калуги» для всех категорий работников организаций. (Приложение 4), в том числе выплаты (доплаты) работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

п. 5.2.5. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- учитывать квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имеющих её по состоянию на сентябрь 2023 г. при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления её по другим основаниям;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- устанавливать педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока её действия, если они имели её по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена;

- работникам, имеющим почётное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», которые длительное время не занимали педагогические должности, работая в качестве руководителя, разрешить по заявлению прохождение аттестации в целях установления первой квалификационной категории с учётом п.3.1.Порядка аттестации, т.е. без проведения всестороннего анализа.

Определять размеры выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории, устанавливаемых к ставкам заработной платы с учётом объема педагогической (преподавательской) работы, а также размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью).

4. Дополнить новый пункт в раздел 6 «Социальные льготы и гарантии»

п.6.2.10.: Министерство просвещения Российской Федерации исходит из того, что согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 01 июля 2021 г, № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30 августа 2021 г, регистрационный номер 64798) к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, осуществляющих деятельность в сфере образования, коллективы организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, отдельные граждане, победители региональных конкурсов и региональных отборочных этапов федеральных конкурсов, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой награде.

5. Дополнить новый пункт в раздел 8 «Охрана труда и здоровья».

п. 8.5. Работодателю обеспечивать возврат части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01.07.2024 г. и является неотъемлемой частью коллективного договора от 22.03.2024 г. № 331 МБДОУ № 12 «Ромашка» г. Калуги на 2024-2027 годы.

**От работодателя:**

Руководитель образовательной организации

**Заведующий  
МБДОУ № 12 «Ромашка» г. Калуги**

Даденко Н.Н.



2024 г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ № 12 «Ромашка» г. Калуги

**Музыкальный руководитель,  
председатель ППО**

Федорова Н.А.



2024 г.