

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МДОУ – д/с №14 г. Маркса
Урман / Усманова Л.Р./
Протокол № 34 от 29.04.2025 г.

Принято на собрании трудового
коллектива
Протокол № 6 от 29.04.2025 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №2

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому развитию детей №14»
г. Маркса Саратовской области

на 2024-2027 гг.

От работодателя:
заведующий МДОУ-д/с №14
г. Маркса Саратовской области
/Арюткина Л.Н./ Арюткина

От работников:
председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ-д/с №14
г. Маркса Саратовской области
/Усманова Л.Р./ Урман

Дополнительное соглашение прошло уведомительную регистрацию в органе
по труду

Регистрационный № 495/РП от «05» 05 2025г.



Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 14» г. Маркса Саратовской области в лице заведующего Арюткиной Людмилы Николаевны, с одной стороны, и работники муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 14» г. Маркса Саратовской области в лице председателя первичной профсоюзной организации Усмановой Лилии Рашидовны, с другой стороны, пришли к соглашению внести в Коллективный договор муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 14» г. Маркса Саратовской области на 2024-2027 г.г. (регистрационный номер 1189/24КД от 1 апреля 2024г) следующие изменения и дополнения, принятом на СТК МДОУ – д\с №14 г. Маркса (протокол № 6 от 29.04.2025г.):

1. Раздел II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора дополнить пунктом 2.4.:

2.4. Обеспечить особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту:

2.4.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

2.4.2. 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 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

2.4.3. 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 настоящей статьей.

2.4.4. 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).

2.4.5. 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.

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

2.4.7. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.4.8. 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.

2.4.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

2.4.10. 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.

2.3.11. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

2.4.12. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

2. Раздел II Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора дополнить пунктом 2.5. в следующей редакции:

2.5. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним руководствоваться Приказом Минпросвещения России от 06.11.2024 г. №779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования».

3. Раздел III Рабочее время труда и время отдыха пункт 3.9. изложить новой редакцией:

3.9. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель не вправе без письменного согласия привлекать к работе в выходные и праздничные дни, сверхурочно и в ночное время и направлять в командировки сотрудника, у которого ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии. Таких сотрудников работодателю необходимо письменно уведомить об их праве отказаться от этой работы.

Работник в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, независимо от стажа работы работодателя.

Работодатель может привлекать работников учреждения к сверхурочным работам в соответствии только со ст.99 ТК РФ с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной

организации. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника учреждения. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

4. Раздел IV. Оплата и нормирование труда пункт 4.1 изложить в новой редакции:

4.1. Согласно ч.6 ст. 136 Трудового кодекса РФ, заработная плата работнику выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца не ранее 26 числа каждого месяца, за вторую половину месяца не ранее 11 числа каждого месяца.

5. Раздел V. Социальные гарантии и льготы дополнить пунктом 5.2.9.:

5.2.9. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству:

- выполнение работником работы по наставничеству осуществляется на основании его письменного согласия по поручению работодателя (оказание другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником должности (специальности);

- в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

- размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику (которому присвоена категории «педагог-наставник») устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующим положением об оплате труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество определяются региональными или муниципальными нормативными правовыми актами или соглашениями в сфере образования;

- работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель – досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

6. В приложение № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка для работников МДОУ-д/с № 14 г. Маркса Саратовской области" раздел 7 «Оплата труда» пункт 7.6. изложить в новой редакции:

7.6. Оплата труда в МДОУ производится не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца не ранее 26 числа каждого месяца, за вторую половину месяца не ранее 11 числа каждого месяца.

7. Согласно отчету о проведении специальной оценки труда в МДОУ-д/с №14 г. Маркса Саратовской области (идентификационный номер СОУТ: 970907) внести следующие изменения:

7.1. В приложение №2 «Перечень рабочих профессий, получающих доплату и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда (ст.147 ТК. РФ) МДОУ-д/с № 14 г. Маркса Саратовской области" таблицу изложить в новой редакции:

Должность	Доплата	Дополнительный оплачиваемый отпуск	Воздействие	
			Опасное	Неблагоприятное
Повар	Не менее 4%	7 дней	Тяжесть трудового процесса	за работу во вредных условиях труда
Сторож	35%	-	-	за работу в ночное время
Старшая медицинская сестра	Не менее 4%	-	-	за работу во вредных условиях труда

7.2. В приложение №4 «Положение об оплате труда работников МДОУ – д/с №14 г. Марса Саратовской области» раздел 3. Выплаты компенсационного характера п.3.2. изложить в новой редакции:

3.2. Перечень видов выплат компенсационного характера работникам учреждений образования включает:

- педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий – 100 рублей;
- за работу во вредных условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

– за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников.

Таблица № 6

<i>Виды работ</i>	<i>Размер доплаты в процентах от должностного оклада с учетом выплат за квалификационную категорию, стаж педагогической работы</i>
1. За работу во вредных условиях труда	
Повар	Не менее 4% тарифной ставки (оклада)
Старшая медицинская сестра	Не менее 4% тарифной ставки (оклада)
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время (сторожам)	35%
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

8. В Приложение № 4 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников МДОУ – д\с №14 г. Маркса Саратовской области»

8.1.Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера п.4.9. изложить в новой редакции:

4.9. С 1 октября 2023 года ежемесячно осуществляется единовременные выплаты стимулирующего характера до целевого значения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения:

- педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования – до 39 440,0 рубля в месяц;
- специалистам со средним медицинским образованием дошкольных образовательных учреждений – до 42 026,0 рублей в месяц.

Педагогическим работникам, находящимся в данный период времени в отпуске единовременная выплата стимулирующего характера не положена, до момента его окончания.

Данный вид выплат имеет целевой характер и направляется исключительно на данные цели.

8.2. Раздел 5 Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МДОУ-д/с №14 г. Маркса пункт 5.1 первый абзац изложить в новой редакции:

«5.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»».

8.2.1. Пункт 5.2 подпункт 4) изложить в новой редакции:

«4) за 30 часов педагогической работы в неделю:
– инструкторам по физическому воспитанию».

8.2.1. Добавить таблицу в Раздел 5 пункт 5.6.

Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров оплаты труда.

Наименование учреждений	Наименование должностей
Дошкольные образовательные учреждения	учитель-логопед, музыкальные руководители, старший воспитатель, воспитатели, инструктор по физическому воспитанию

9. Приложение № 5 к Коллективному договору «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ –д\с №14 г. Маркса Саратовской области» внести следующие изменения:

9.1. раздел 2 п. 2.4. изложить новой редакции:

2.4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей.

Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

Перевод баллов по критериям в процент стимулирующих выплат определяется по шкале перевода, согласно Таблице № 1.

Таблица № 1

Баллы	Проценты
1 балл	1 %

9.2. Раздел III. Критерии и показатели качества и результативности труда работников МДОУ пункт 3.1. изложить новой редакцией:

3.1. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников ДОУ, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат исчисляются в баллах.

3.1. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат воспитателю:
за отчетный период _____

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Самооценка	Оценка эксперта
1. Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования				
1.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога, в том числе в дистанционной форме, участие в межмуниципальных форумах, марафонах.	отсутствие - 0 от 1 до 3 раз - 1 (максимальный балл - 1)		
1.2. Использование информационно-коммуникативных технологий	Копии подтверждающих документов об участии в вебинарах, конференциях (очно/заочно)	отсутствие - 0 участие в вебинарах – 1 участие в конференции – 1 (максимальный балл – 2)		
	Скриншот страницы сайта	отсутствие – 0 наличие - 1		

1.3. Распространение собственного педагогического опыта через личный сайт или страницу в сети Интернет	Наличие сертификата публикаций	отсутствие - 0 не менее 1 – 1		
1.4. Распространение собственного педагогического опыта.	Копии приказов, подтверждающих документов об участии в педсоветах, мастер-классах, РМО)	участие в педсовете -1 участие в РМО – 1 участие в мастер-классе - 1 ((максимальный балл –3)		
1.5. Участие в качестве слушателя в РМО	Программа РМО	Муниципальный уровень – 1		
1.6. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Копия приказа, грамот	Уровень ДОУ -1 Муниципальный - 2 Региональный –2 (максимальный балл - 5)		
1.7. Работа с детьми ОВЗ, инвалидами, семьи СОП	Копии справок ПМПк	наличие ОВЗ - 1 наличие СОП - 1 отсутствие - 0		
1.8. Посещаемость воспитанников	_____ показатель посещаемости детей за учебный год _____ _____ подпись медсестры	Дети от 3-7 лет менее 65% -1 от 66-79% - 2 более 80% - 3		
		Дети от 2-3 лет менее 50%-1 от 56-74% - 2 более 75% - 3		
2. Работа с воспитанниками и их семьями				
2.1. Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях различного уровня	Копии дипломов, сертификатов	Уровень ДОУ -1 Муниципальный - 1 Региональный –1 Федеральный -1 (максимальный балл - 4)		
2.2. Сотрудничество с семьями воспитанников	Справка, подтверждающих документов	Социально значимые акции -1 Мероприятия направленные на обогащения РППС учреждения - 2 (максимальный		

2.3. Контроль по родительской плате (отсутствие задолженности, своевременность оплаты)	Справка от социального педагога	балл - 3) Отсутствие долга за отчетный период - 2 Долг менее 5 раз за отчетный период - 1 Долг более 5 раз за отчетный период - 0 (выставляется максимальный балл)		
2.4. Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны родителей	наличие/отсутствие (нужное подчеркнуть) _____ — подпись заведующего	наличие - 0 отсутствие - 1		
3. Общественная деятельность, исполнительская дисциплина				
3.1. Взаимозаменяемость	Выписка из приказа	отсутствие – 0 частичное – 1 полное - 2		
3.2. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка, подписанная заведующим, старшим воспитателем, зам.зав. по АХЧ, председателем ПК	работа в экспертных комиссиях ДОУ – 1 работа в творческой группе – 1 исполнение роли в праздниках и мероприятиях - 1 (максимальный балл - 3)		
3.3. Дополнительная информация, значимая на ваш взгляд	Информационная справка с подтверждающими документами	Балл выставляется по решению тарификационной комиссии в зависимости от значимости		

9.3. Раздел III. Критерии и показатели качества и результативности труда работников МДОУ пункт 3.2. изложить новой редакцией:

3.2. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат уже специалистам (социальный педагог, учитель-логопед, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, музыкальный руководитель):

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Самооценка	Оценка эксперта
1. Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования				
1.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога, в том числе в дистанционной форме, участие в межмуниципальных форумах, марафонах.	отсутствие - 0 от 1 до 3 раз - 1 (максимальный балл - 1)		
1.2. Использование информационно-коммуникативных технологий	Копии подтверждающих документов об участии в вебинарах, конференциях (очно/заочно)	отсутствие - 0 участие в вебинарах - 1 участие в конференции - 1 (максимальный балл - 2)		
	Скриншот страницы сайта	отсутствие - 0 наличие - 1		
1.3. Распространение собственного педагогического опыта через личный сайт или страницу в сети Интернет	Наличие сертификата публикаций	отсутствие - 0 не менее 1 - 1 (максимальный балл - 1)		
1.4. Распространение собственного педагогического опыта.	Копии приказов, подтверждающих документов об участии в педсоветах, мастер-классах, РМО)	участие в педсовете - 1 участие в РМО - 1 участие в мастер-классе - 1 (максимальный балл - 3)		
1.5. Участие в качестве слушателя в РМО	Программа РМО	Муниципальный уровень - 1		
1.6. Участие в работе консультационного центра	Копия приказа	Наличие - 2 Отсутствие - 0		
1.7. Участие в конкурсах	Копия приказа, грамот	Уровень ДОУ - 1 Муниципальный - 2		

профессионального мастерства		Региональный –2 (максимальный балл - 5)		
1.8. Организация педагогом студийно-кружковой работы	Копия приказа	2 балла		
1.9 Обеспечение равных возможностей для полноценного развития каждого ребёнка	Копия индивидуального образовательного маршрута	1 балл		
1.10 Профессиональная экспертная деятельность	Подтверждающие документы об участии в работе экспертных комиссий, групп, жюри, конкурсах	Уровень ДОУ -1 Муниципальный уровень - 1 Более высокий – 1 балла (максимальный балл – 3)		
2. Работа с воспитанниками и их семьями				
2.1. Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях различного уровня	Копии дипломов, сертификатов	Уровень ДОУ -1 Муниципальный - 1 Региональный –1 Федеральный -1 (максимальный балл - 4)		
2.2. Наличие системы работы, основанной на современных технологиях взаимодействия с родительской общественностью	Копии приказов, программ индивидуального сопровождения семьи, находящейся в трудной жизненной ситуации	2 балла		
2.3. Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны родителей	наличие/отсутствие (нужное подчеркнуть) _____ подпись заведующего	наличие - 0 отсутствие - 1		
3. Общественная деятельность, исполнительская дисциплина				
3.1. Замещение педагогов на время отпуска, больничных	Выписка из приказа	отсутствие – 0 частичное – 1 полное - 2		
3.2. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка, подписанная заведующим, старшим воспитателем, зам.зав. по АХЧ, председателем ПК	работа в творческой группе – 1 исполнение роли в праздниках и мероприятиях - 1 (максимальный балл		

		- 2)		
3.3. Дополнительная информация, значимая на ваш взгляд	Информационная справка с подтверждающими документами	Балл выставляется по решению тарификационной комиссии в зависимости о значимости		
	Итого			

9.3. Раздел III. Критерии и показатели качества и результативности труда работников МДОУ пункт 3.4. изложить новой редакции:

3.4. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат младшему воспитателю:

№	Критерии материального стимулирования	Оценка показателя в баллах	Само-оценка	Оценка комиссии
Критерий I Организация жизнедеятельности воспитанников				
1.1.	Помощь в проведении ОД, конкурсов	<i>отсутствие – 0 баллов наличие – 1 балл</i>		
1.2.	Участие в создании условий развивающей предметно-пространственной среды в группе, на участке	<i>отсутствие – 0 баллов наличие – 1 балл</i>		
1.3.	Участие в закалывающих мероприятиях и использование здоровьесберегающих технологий	<i>отсутствие – 0 баллов наличие – 1 балл</i>		
Критерий II Организация по соблюдению исполнительской дисциплины				
2.1.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил (результаты контроля, отсутствие замечаний и предписаний)	<i>отсутствие – 1 баллов наличие – 0 баллов</i>		
2.2.	Отношение работника к сохранности имущества (помещений, оборудования, инвентаря)	<i>отсутствие – 0 баллов наличие – 1 балл</i>		
2.3.	Выполнение требований к внешнему виду мл. воспитателя	<i>отсутствие – 0 баллов наличие – 1 балл</i>		
Критерий III Организация работы с родительской общественностью				
3.1.	Удовлетворенность работой мл. воспитателя	<i>отсутствие – 0 баллов наличие – 1 балл</i>		
3.2.	Отсутствие конфликтных ситуаций	<i>отсутствие – 1 балл наличие – 0 баллов</i>		

3.3.	Отсутствие нарушений распорядка дня, правил охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	<i>отсутствие – 1 балл наличие – 0 баллов</i>		
Критерий IV Общественная активность				
4.1.	Участие в качестве актеров в детских праздниках	<i>отсутствие – 0 баллов наличие – 1 балл</i>		
4.2.	Замещение младших воспитателей на время отпуска, больничных	<i>отсутствие – 0 баллов наличие – 1 балл</i>		