

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической
и медико-социальной помощи
Центр психолого-медико-социального сопровождения

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

на период с 08.04.2024 года по 07.04.2027 года 2024 года,
зарегистрированному Управлением труда и занятости
Республики Карелия 23.04.2024 г., регистрационный № 05/2024

От работодателя:

От работников:



Директор МБОУ
Центр ПМСС

Председатель Совета трудового
коллектива:

Наликовская Е.В.

Соколова А.Д. Соколова

«29» мая 2024 года

«29» мая 2024 года

Одобен и принят на общем
собрании трудового коллектива
МБОУ Центр ПМСС

Протокол № 19 от 29.05. 2024г.

Дополнительное соглашение к Коллективному договору прошло
уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики
Карелия

Регистрационный № 06/2024 от « 07 » 06 2024 года

Наталия Владимировна ТЮ. ДУТ С/ О.А. Сергеева
Должность Подпись Ф.И.О.

Дополнительное соглашение № 1
о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор
Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической
и медико-социальной помощи

Центр психолого-медико-социального сопровождения
на период с 08.04.2024 года по 07.04.2027 года

Работодатель - Муниципальное бюджетное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи Центр психолого-медико-социального сопровождения в лице директора Пашковской Екатерины Валерьевны и работники в лице их представителя Соколовой Анны Дмитриевны — (далее – стороны), руководствуясь статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, пришли к соглашению и заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Содержание пункта 6 раздела II «Трудовые отношения» коллективного договора и пункта 8 раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета».

2. Содержание пункта 7 раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «При приеме на работу работник обязан предъявить директору Центра:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся 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, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

3. Содержание пункта 10 раздела III «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора изложить в следующей редакции: «С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату»

4. подпункт 5 пункта 15 раздела III «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора изложить в следующей редакции: «рождение ребёнка в семье – отцу – до пяти календарных дней»;

5. подпункт 7 пункта 15 раздела III «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора изложить в следующей редакции: «в случае свадьбы детей работника – три календарных дня».

6. Пункт 17 раздела III «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора изложить в следующей редакции: «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».

7. Пункт 9 раздела IV «Оплата труда» коллективного договора изложить 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».

8. Пункт 3 раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей

4

филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель».

9. Пункт 11 раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой».

10. Пункт 6 подраздела «Прекращение трудового договора» раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «Причинами увольнения работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ могут являться:

- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- изменение количества часов ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.»

11. Пункт 1.6 Положения об оплате труда изложить в следующей редакции: «Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)».

12. Подпункт 4 пункта 5.1 Положения об оплате труда изложить в следующей редакции: ««В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата)»

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате. Размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = R_m - R_n$, где:

D - размер доплаты;

R_m - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

R_n - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное

5
время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы)».

13. Строку 3 таблицы пункта 4.1 Положения об оплате труда работников изложить в следующей редакции:

1 квалификационный уровень	Юрисконсульт	7172,00 рублей
----------------------------	--------------	----------------

14. Пункт 3.4 Положения об оплате труда работников изложить в следующей редакции: «Ежемесячно за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается стимулирующая выплата:

Квалификационная категория	Коэффициенты повышения
Соответствие занимаемой должности	1
Первая	1,2
Высшая	1,4

Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории является повышающим коэффициентом к ставке заработной платы педагогических работников Центра, данный коэффициент не образует новую ставку заработной платы».

15. пункт 3.9 и часть 3 подпункта «d» пункта 4.2.1 Положения об оплате труда изложить в следующей редакции: «Стимулирующие выплаты осуществляются с применением районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

16. пункт 6.2 Положения об оплате труда работников изложить в следующей редакции: «выплаты социального характера осуществляются без применения районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

17. Подпункт 1 пункта 5.1 Положения об оплате труда работников внести следующие изменения: «Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент – 40 %
- северный коэффициент – «Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается в размере 10% с первого дня работы».

18. В пункте 10 раздела I «Предмет коллективного договора» коллективного договора слова «работодатель согласует Совета трудового коллектива Центра» заменить словами «работодатель согласует с Советом трудового коллектива Центра».

19. В подпункте 8 пункта 15 раздела III «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора исключить слова «либо коллективным договором».

20. В пункте 16 раздела III «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора, пункте 8 подраздела «время отдыха» раздела III «Рабочее время и время отдыха» и в подпункте 16 раздела IV «Основные права и обязанности работников образовательного учреждения» Правил внутреннего трудового распорядка слово «преподавательской» заменить словом «педагогической».

21. В подпункте 37 раздела VII «Условия и охрана труда» коллективного договора и подпунктах 8 и 9 подраздела «работодатель обязан» раздела IV «Основные права и обязанности работников образовательного учреждения» Правил внутреннего трудового распорядка исключить слово «(обследований)».

22. В разделе XI «Заключительные положения» коллективного договора слова «вступает в силу с 08 апреля 2021 года и действует в течение трех лет» заменить словами «вступает в силу с 08 апреля 2024 года и действует по 07 апреля 2027 года»; слово «продлить» заменить словом «продлевать».

23. В пункте 5 подраздела «порядок приема на работу» раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка слова «и ст. 57 Закона РФ «Об образовании»» заменить словами «и Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

24. Пункты 12, 13 подраздела «порядок приема на работу» раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников», пункт 7 подраздела «изменение условий трудового договора и перевод на другую работу» раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников», пункт 12 подраздела «прекращение трудового договора» раздела II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка дополнить словами: «(за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)».

25. В пункте 1.4 Положения об оплате труда слова «мнения представительного органа работников» заменить словами «согласования с представительным органом работников».

26. В пункте 5.1 Положения об оплате труда исключить слова «тяжелых работах» и «и иными особыми»; слова «аттестации рабочих мест» заменить словами «специальной оценке условий труда».

27. В подпункте 1 пункта 5.1 Положения об оплате труда работников слова «районный коэффициент 40%» заменить словами «районный коэффициент – 1,4».

28. В Раздел V. «Гарантии и компенсации» коллективного договора включить подраздел «Молодежная политика» в следующей редакции:

1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждении:

- создание необходимых условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, с целью закрепления их в учреждении;

- закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в учреждении;

- предоставление гарантий, установленных молодым работникам для обучения в профессиональных образовательных организациях в соответствии со статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ, при получении образования соответствующего уровня впервые.

- обеспечение для молодых работников возможности социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять по инициативе работодателя, не переводить на другое место работы без их согласия);

2. Стороны совместно осуществляют работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи.

29. В Раздел V «Гарантии и компенсации» коллективного договора включить подраздел «Гарантии и компенсации для лиц предпенсионного возраста» в следующей редакции:

3. Стороны исходят из того, что достижение гражданином предпенсионного возраста не может служить причиной для установления ему ограничений в трудовых правах и свободах.

4. Наличие у гражданина предпенсионного возраста не может служить причиной для отказа в заключении трудового договора или установления ограничений при приеме на работу и других ограничений в сфере труда.

5. При рассмотрении работодателем вопроса о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицом предпенсионного возраста следует учесть, что равенство их прав и возможностей с другими работниками не позволяет работодателю ограничивать их трудовые права, в частности, при рассмотрении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении штата или численности работников организации.

6. Работники предпенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники.

7. Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного возраста.

8. Работодатель обеспечивает:

- предоставление работнику предпенсионного возраста, нуждающемуся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия, другой имеющейся у работодателя работы, не противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

- взаимодействие при письменном заявлении работника предпенсионного возраста с органами занятости населения для организации его профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с дальнейшей организацией обучения в образовательной организации, участвующей в региональной программе по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста, утверждаемой нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

9. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, при продолжении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

30. Остальные условия коллективного договора и приложений к нему остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

31. Настоящее дополнительное соглашение действует с 29.05.2024 года по 28.05.2027 года.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

7 (*Севе*) листов

Должность *Вручил*

Подпись *Пашенков Е. В.*

« 25 » *сентя* 2021

