

1

Филиал ГКУ РЦЗН по городу Межгорье

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 28 » марта 2025 г.

Регистрационный номер 11

Подпись А.И.Е. Тюмашев

Дополнения

в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое
административно-территориальное образование город Межгорье
Республики Башкортостан
с 1 октября 2023 по 30 сентября 2026 годы

Юридический адрес: 453571, Республика Башкортостан, г. Межгорье,
ул. Комсомольская, дом 28-а; телефон: 2-30-43; 2-30-62

Фактический адрес: 453571, Республика Башкортостан, г. Межгорье,
ул. Комсомольская, дом 28-а; телефон: 87 (347-81)2-30-43; 2-30-62

Приняты на Общем собрании работников
МАДОУ Д/С № 3 ЗАТО Межгорье Республики
Башкортостан

Протокол от «26» марта 2025 г. № 2

от работодателя:

и.о.заведующего МАДОУ Д/С № 3
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

Полякова Н.А. Полякова
«27» 03 2025 г.

от работников:

Председатель Совета трудового
коллектива МАДОУ ДС/ № 3 ЗАТО
Межгорье Республики Башкортостан

О.В. Локтионова
«27» 03 2025 г.



Стороны, в лице и.о.заведующего МАДОУ Д/С № 3 ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан Поляковой Н.А. со стороны Работодателя и представителя Работников в лице председателя СТК Локтионовой О.В., пришли к соглашению о внесении дополнений в Приложение № 1 (Положение об оплате труда Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан, утв. приказом и.о.заведующего от 24.12.2024 года № 121 о/д) к Коллективному договору Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан с 1 октября 2023 г. по 30 сентября 2026 г., а именно:

1. Раздел 7 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера», пункт 7.2 подпункт 7.2.2. дополнить следующим абзацем:

«День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае если на день увольнения работник не использовал другой день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, в день увольнения ему выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день в повышенном размере и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за каждый неиспользованный другой день отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни».

2. Дополнить в раздел 8. «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» пункт 8.7.:

«8.7. В целях оказания профессиональной помощи и социальной адаптации новых работников вводится наставничество. Содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству устанавливаются в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему. Работник имеет право досрочно отказаться от наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение о наставничестве. При этом сторона, которая инициирует отказ от наставничества, обязана предупредить об этом другую сторону не менее чем за три рабочих дня.

8.7.1. Наставник назначается из числа Работников и должен обладать опытом работы:

- в ДОУ - от одного года;
- по профессии (должности) - от трех лет.

8.7.2. Наставник обязан:

- ставить перед новым Работником конкретные задачи и контролировать их выполнение по качеству и срокам;
- требовать рабочие отчеты у нового Работника в устной или письменной форме;
- оказывать всестороннюю помощь новому Работнику в овладении профессиональными приемами и методами исполнения служебных обязанностей, своевременно выявлять и устранять ошибки в его работе;
- способствовать формированию у нового Работника высоких профессиональных и морально-психологических качеств;
- отчитываться по результатам наставнической работы.

8.7.3. Наставник имеет право:

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела нового Работника, иными документами, характеризующими нового Работника;
- участвовать в аттестации нового Работника;
- вносить предложения руководителю учреждения, о его поощрении, наложении на него дисциплинарного взыскания.

8.7.4. За наставничество Работнику устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 10 - 30 процентов оклада (должностного оклада). В период нахождения стажера в отпуске наставничество не осуществляется, поэтому доплата за наставничество не выплачивается.

8.7.5. Назначение наставником и установление надбавки (доплаты) производится согласно приказу руководителя учреждения».

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-
территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан
(МАДОУ Д/С № 3 ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан)

П Р И К А З

26.03.2025 года

№ 31 о/д

О внесении дополнений в Коллективный договор

Во исполнение ст. 351.8. Федерального закона от 09.11.2024 № 381-ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации", статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с решением Общего собрания трудового коллектива МАДОУ Д/С № 3 ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан (Протокол № 2 от 26.03.2025 г.),

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести дополнения в приложение № 1 (Положение об оплате труда Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно – территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан) к Коллективному договору Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан с 1 октября 2023 г. по 30 сентября 2026 г.
2. Исполняющему обязанности заведующего Поляковой Н.А. зарегистрировать дополнения в приложение № 1 (Положение об оплате труда Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно – территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан) к Коллективному договору Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан с 1 октября 2023 г. по 30 сентября 2026 г. в установленном порядке.
3. Делопроизводителю Кадетовой И.П.. опубликовать дополнения в приложение № 1 к Коллективному договору на сайте Учреждения в сети Интернет.
4. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. заведующего МАДОУ Д/С № 3
ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

Полякова Н.А. Полякова

С приказом ознакомлена:

«26» 03 2025 года *Кадетова И.П.*



4

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 3» городского округа закрытое административно - территориальное
образование город Межгорье Республики Башкортостан (МАДОУ Д/С № 3 ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан)

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
Общего собрания трудового коллектива

от 26.03.2025 года

№ 2

Присутствовали:

Председатель:	Полякова Н.А.	– и.о.заведующего ДОУ
Секретарь:	Кадетова И.П.	- делопроизводитель

На Общем собрании трудового коллектива присутствовало: 20 человек.

Отсутствовало: 1 чел. - б/л; 1 чел. – еж. Отпуск; 1 чел. – администр.отпуск

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Рассмотрение дополнений в Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно – территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан – Башкортостан» - и.о.заведующего Полякова Н.А.

СЛУШАЛИ:

1. Исполняющего обязанности заведующего Полякову Н.А., она ознакомила сотрудников с изменениями в Трудовой кодекс Российской Федерации, которые вступают в силу с 1 марта 2025 года:

1.1. Федеральным законом от 30.09.2024 N 339-ФЗ «О внесении изменений в статью 153 Трудового кодекса Российской Федерации» статья 153 ТК РФ.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Статья 153 изменена с 1 марта 2025 г. - Федеральный закон от 30 сентября 2024 г. N 339-ФЗ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха, указанный в части четвертой настоящей статьи, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

2. Федеральным законом от 09.11.2024 N 381-ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации"

"Статья 351.8. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда

Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (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.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

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."

На основании необходимо внести дополнения в приложение № 1 к действующему Коллективному договору:

- «Положение об оплате труда работников МАДОУ Д/С № 3 ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан».

ВЫСТУПИЛИ:

1. Воспитатель Локтионова О.В. – она Наставничество — это процесс передачи знаний и навыков более опытным сотрудником (наставником) менее опытному (подопечному). Современному миру нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ реальной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Целью наставничества в детском саду — создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

2. Воспитатель Сорокина С.Ю., - наставничество это не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям. осознанный выбор педагога: как наставника, так и его подопечного, не только для молодых педагогов, но и для специалистов, квалификацию которых по различным причинам необходимо развить, кадровая технология, позволяющая передать знания непосредственно на рабочем месте в реальной рабочей обстановке, поэтому вносимые дополнения направлены на улучшение условий труда и увеличение заработной платы работников и предложила принять

дополнения, вносимые в действующий Коллективный договор Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан.

Проголосовали: «за» - 20, «против» - нет, «воздержались» - нет

ВЫСТУПИЛИ:

1. Заведующий хозяйством Клементьева Т.В., она сказала, что вносимые в Положение об оплате труда работников дополнения не противоречат интересам работников.

2. Делопроизводитель Кадетова И.П. - дополнения в Положение об оплате труда работников ДОУ внесены в целях приведения в соответствие с изменениями, внесенными в ст. 153 ТК РФ, вступающих в силу с 01.03.2025 г. Федеральный закон от 30 сентября 2024 года № 339-ФЗ внес поправки в статью 153 Трудового кодекса, которая регулирует оплату труда работников за работу в выходной и праздничный день. Поправки устанавливают новые правила по предоставлению отгулов.

Отгул за работу в выходной день: как было- «Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). При этом работник вместо повышенной оплаты может попросить у работодателя отгул. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит».

Часть четвертая статьи 153 Трудового кодекса. Эта часть о дне отдыха за работу в выходной день. Ни в Трудовом кодексе, ни в каких-либо иных нормативных правовых актах не установлен механизм определения даты использования дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день. Не определено также в течение какого времени должно быть принято решение по заявлению работника о предоставлении конкретного дня отдыха или на протяжении какого периода с даты работы в выходной день работнику должен быть предоставлен такой день отдыха.

В связи с данными разногласиями внесли поправки-дополнения в статью 153 Трудового кодекса. Статья 153 ТК РФ дополнена новыми частями. Так, новые пятая и шестая части данной статьи регулируют предоставление отгулов за работу в выходные и праздничные дни.

Часть пятая ст. 153 ТК РФ устанавливает:

- день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день; либо день отдыха работник может присоединить к отпуску.

Часть шестая ст. 153 ТК РФ устанавливает, что работодатель обязан при увольнении работника заменить неиспользованные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни денежной компенсацией. То есть работнику в день увольнения нужно выплатить сумму в виде разницы между положенной по ст. 153 ТК РФ оплатой работы в повышенном размере и фактически произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере.

Таким образом, если до даты увольнения работник своим правом на день отдыха не воспользовался, то работодатель обязан доплатить увольняемому за все положенные отгулы.

Проголосовали: «за» - 20, «против» - нет, «воздержались» - нет

РЕШЕНИЕ:

1. Внести дополнения в приложение № 1 к Коллективному договору Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан) и зарегистрировать в установленном законодательством порядке.

Председатель
Секретарь



Handwritten signature in blue ink.

Н.А. Полякова
И.П. Кадетова