

## Дополнительное соглашение № 6

к коллективному договору

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
центр развития ребёнка – детский сад «Танюша» на 2022 – 2025 годы  
от 10.10.2023г.

Стороны: в лице заведующего МБДОУ ЦРР детский сад «Танюша» Сульмановой Евгении Викторовны, именуемой в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работники учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации Швыдкой Светланы Владимировны, с другой стороны, решением общего собрания трудового коллектива (**протокол № 8 от 10.10.2023г.**) заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор:

В соответствии с:

- Федеральным законом от 17.12.2001 года №173-ФЗ «О трудовых пенсиях РФ»;

- Законом РФ от 19.04.1991 №1032-1 (ред. от 28.12.2022) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023), ст. 34.2. «Дополнительные гарантии социальной поддержки граждан предпенсионного возраста от 03.10.2018 № 350-ФЗ.

- Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

1. Пункт 2.4 раздела 2 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«2.4. Сокращение численности или штата Работников

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения численности или штата Работников МБДОУ ЦРР детский сад «Танюша», нарушения при этом правовых гарантий Работников. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (статья 318 ТК РФ).

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

При принятии решения на собрании МБДОУ ЦРР детский сад «Танюша» о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление по конкретным увольняемым Работникам по п.2 ст. 81 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование и направлено в службу занятости населения.

Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений. Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (штата) не менее чем за 3 месяца;

- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет Работнику список вакантных должностей МБДОУ ЦРР детский сад «Танюша» для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции. информацию о заработной плате на вакантных должностях:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста;
- награждённые государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;

- семейные, при наличии одного ребёнка, если оба супруга работают в данном образовательном учреждении;
- неосвобождённые председатели профсоюзного комитета, как в период исполнения полномочий, так и в течении двух лет после переизбрания;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- родители, имеющие детей студентов, обучающиеся по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет;
- 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 пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».

3. Пункт 3.4. раздела 3 коллективного договора изложить в новой редакции:

«3.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска

Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ; Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени, либо к опасным условиям труда, по заключению комиссии обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней. До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с Федеральными законодательством, применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями): повару, работающему у плиты – 7 календарных дней;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

- при вакцинации (ревакцинации) от COVID-19 предоставлять работникам, по их письменному заявлению дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы в день прохождения вакцинации от COVID-19 и в день, следующий за днем вакцинации, или дополнительные дни отпуска.

В случае, если день вакцинации и (или) день, следующий за днем вакцинации, приходится на выходные и (или) нерабочие дни, дополнительные дни отдыха не предоставляются.

После использования дней отдыха работник обязан предоставить работодателю в течение 14 календарных дней документ медицинского учреждения, подтверждающий прохождение вакцинации от COVID-19».

4. В приложении 10 к Коллективному договору на 2022-2025 годы в Перечень должностей работников МБДОУ ЦРР детский сад «Танюша» с ненормированным рабочим днем добавить строку:

10	Повар	7 календарных дней
----	-------	--------------------

2. Пункт 3 приложения изложить в новой редакции:

«3. Кассовый чек, либо бланк строгой отчетности, сформированный с применением контрольно – кассовой техники к санаторно-курортной путёвке».

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора от 27.07.2022 №127 007 на 2022-2025 гг.

6. Настоящее дополнительное соглашение подписано в трёх экземплярах.

От работодателя:

Заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребёнка детский сад «Танюша» пер. Парковский, 2



Е.В. Сульманова

2023 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ ЦРР детский сад «Танюша» пер. Парковский,



Швыдкая

2023 г.

Коллективный договор, соглашение зарегистрировано	
№ <u>100</u> <u>Сургутский район</u>	
(наименование органа местного самоуправления по городу)	
« <u>04</u> » <u>декабря</u> 20 <u>23</u> г.	
Дата регистрации	
Регистрационный № <u>127007</u>	
<u>Мележко М.В.</u> <u>Шв.</u>	
(Ф. И. О., подпись лица, осуществившего регистрацию коллективного договора, соглашения)	