

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к коллективному договору между администрацией и профсоюзной
организацией Муниципального дошкольного образовательного учреждения
Новодеревенского детского сада "Колокольчик"
на 2023-2026 годы
(регистрационный № 433 от 26.10.2023.)

д. Новая Деревня

30.10.2023.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Новодеревенский детский сад "Колокольчик" в лице заведующего Молостовой Натальи Анатольевны, действующей на основании Устава, с одной стороны и работницы учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Гогу Наталии Никаноровны, действующей на основании постановления отчетно-выборного собрания первичной организации профсоюза Новодеревенского детского сада «Колокольчик» № 2 от 17.04.2019., с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору между администрацией и профсоюзной организацией Муниципального дошкольного образовательного учреждения Новодеревенского детского сада «Колокольчик» на 2023-2026 годы (регистрационный № 433 от 26.10.2023.) о нижеследующем:

1. Подпункт 2.2.4. пункта 2.2. раздела 2 «Трудовые отношения» изменить и читать в следующей редакции:

«2.2.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч.1 ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

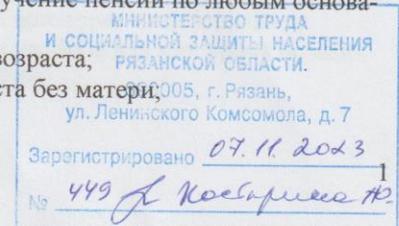
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- 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 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Наряду с основаниями, установленными частью 1 и 2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право имеют другие категории работников:

- работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;



**организацией Муниципального дошкольного образовательного учреждения
Новодеревенского детского сада "Колокольчик"
на 2023-2026 годы
(регистрационный № 433 от 26.10.2023.)**

д. Новая Деревня

30.10.2023.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Новодеревенский детский сад "Колокольчик" в лице заведующего Молостовой Натальи Анатольевны, действующей на основании Устава, с одной стороны и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Гогу Наталии Никаноровны, действующей на основании постановления отчетно-выборного собрания первичной организации профсоюза Новодеревенского детского сада «Колокольчик» № 2 от 17.04.2019., с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору между администрацией и профсоюзной организацией Муниципального дошкольного образовательного учреждения Новодеревенского детского сада «Колокольчик» на 2023-2026 годы (регистрационный № 433 от 26.10.2023.) о нижеследующем:

1. Подпункт 2.2.4. пункта 2.2. раздела 2 «Трудовые отношения» изменить и читать в следующей редакции:

«2.2.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч.1 ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- 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 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Наряду с основаниями, установленными частью 1 и 2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право имеют другие категории работников:

- работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет работы.

Порядок учета указанных оснований определяется коллективным договором.»

2. Подпункт 2.3.2. пункта 2.3. раздела 2 «Трудовые отношения» изменить и читать в следующей редакции:

«2.3.2. В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Вместе с тем испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.»

3. Подпункт 5.2.3. пункта 5.2. раздела 5 «Социальные гарантии, льготы, компенсации» изменить и читать в следующей редакции:

«5.2.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Право на получение отпуска в желаемое время имеют следующие категории работников:

• Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

• Беременные женщины.

• По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

• Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день.

• Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

• Работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступившие на военную службу по контракту либо заключившие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора, имеют право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время независимо от стажа работы у работодателя (ч. 10 ст.351.7 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 ТК РФ).

При наличии финансовых возможностей, а также при обеспечении работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).»

4. Остальные условия договора остаются неизменными.

5. Дополнительное соглашение № 1 составлено и подписано в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у работодателя, второй – у председателя первичной профсоюзной организации.

6. Настоящее дополнительное соглашение № 1 является неотъемлемой частью коллективного договора между администрацией и профсоюзной организацией Муниципального дошкольного образовательного учреждения Новодеревенского детского сада "Колокольчик" на 2023-2026 годы (регистрационный № 433 от 26.10.2023.) и вступает в силу со дня подписания сторонами.

Работодатель:

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Новодеревенский детский сад "Колокольчик"

Юридический и почтовый адрес:

391346 Рязанская область Касимовский район
д. Новая Деревня д. 287

тел. 8(49131) 96-2-43

Е-mail: kolokolchiknds@yandex.ru

ИНН 6204005061 КПП 620401001

ОГРН 1026200862610

Заведующий Новодеревенским детским садом
"Колокольчик"

_____ Н.А. Молостова

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Н.Н. Гогу

«30» октября 2023 г.

«30» октября 2023 г.

В данном Дополнительном соглашении пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью 3 (три) листа

Заведующий Ново-деревенским
детским садом «Колокольчик»

Н.А. Молостова

