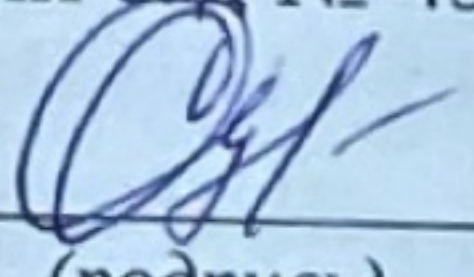


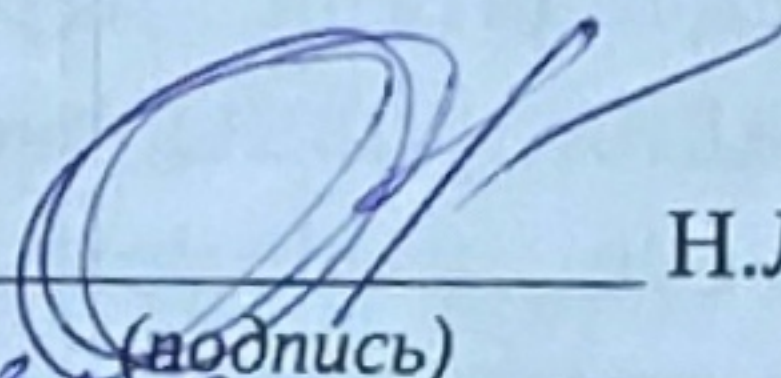
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 49»

623270, Свердловская область, г. Дегтярск, ул. Куйбышева, д. 20
тел. 8(343-97) 60049, 60048
Mail: mdou49ds@mail.ru

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МБДОУ «Детский сад № 49»

Председатель  (подпись) Е.В. Сунегина
«01» марта 2022г.

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 49»

Заведующая  (подпись) Н.Л. Рахимова
«01» марта 2022г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ НА 2022-2024г.г.

Утверждено на общем собрании работников
протокол № 34 от 01.03.2022г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Ревдинский центр занятости»
«04» апреля 2022г.
Запись за № 789

г. Дегтярск

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
о внесении изменений в коллективный договор 2022-2024г.г.
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 49»

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 49» (Далее - ДОУ), в лице Заведующей Рахимовой Наталии Леонидовны, именуемое в дальнейшем «**Работодатель**», с одной стороны и трудовой коллектив ДОУ, в лице председателя первичной профсоюзной организации Сунегиной Елены Владимировны, именуемый в дальнейшем «**Работники**», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны» заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. На основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания № 34 от 01.03.2022г.) Стороны пришли к соглашению внести изменения в коллективный договор на 2022-2024 годы и изложить некоторые пункты коллективного договора и его приложений в новой редакции:

Пункт 2.1.6 раздела 1 «Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров»:

«Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023г.г.) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией городского округа Дегтярск, Управлением образования городского округа Дегтярск и Ревдинской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.»

Пункт 2.2.2. раздела 2 «Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров»:

«Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;

- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.»

Пункт 3.2.2. раздела 3 «Рабочее время и время отдыха»:

«Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы определенной категории работников на основании письменного заявления в случаях и в предельных размерах, указанных в ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если имеется производственная возможность предоставить дни без сохранения заработной платы работнику ДООУ, работодатель имеет право предоставить дни без сохранения заработной платы, но не более чем 3 дня в месяц сверх отпусков без сохранения заработной платы, предусмотренных в ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.»

Пункт 5.1.4. раздела 5 «Охрана труда и здоровья»:

«Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией ДООУ на паритетной основе (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.06.2014г. № 412н).»

Пункт 5.1.9. раздела 5 «Охрана труда и здоровья»:

«Обеспечить проведение вакцинации работников согласно «Национальному календарю профилактических прививок», «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» и «Порядку проведения профилактических прививок», утвержденных приказом Министерства здравоохранения РФ от 06.12.2021 г. №1122н.2

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров

работников (до 1 апреля 2021 года - в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н, с 1 апреля 2021 года - в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 г. № 377, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.»

Пункт 2.2. раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Приложения № 3 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»:

«При приёме в ДОУ лицо, поступающее на работу, обязано предъявить необходимые документы:

- Личное заявление о трудоустройстве;
- Трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник принимается на работу в порядке совместительства);
- Санитарная книжка, прививочный сертификат;
- Паспорт;
- Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- Военный билет (для военнообязанных);
- Документ об образовании. Лица, принимаемые на должности, требующие специальных знаний (педагоги, медицинские работники, повара) в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку по специальности.
- Медицинское заключение о состоянии здоровья;

- Справка наличия (отсутствия) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;
- Справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ;
- Для педагогических работников: документ, подтверждающий наличие квалификационной категории (если таковая имеется).

При отсутствии указанных документов приём на работу не производится.»

Пункт 7.6. раздела 7 «Ответственность за нарушение трудовой дисциплины» Приложения № 3 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»:

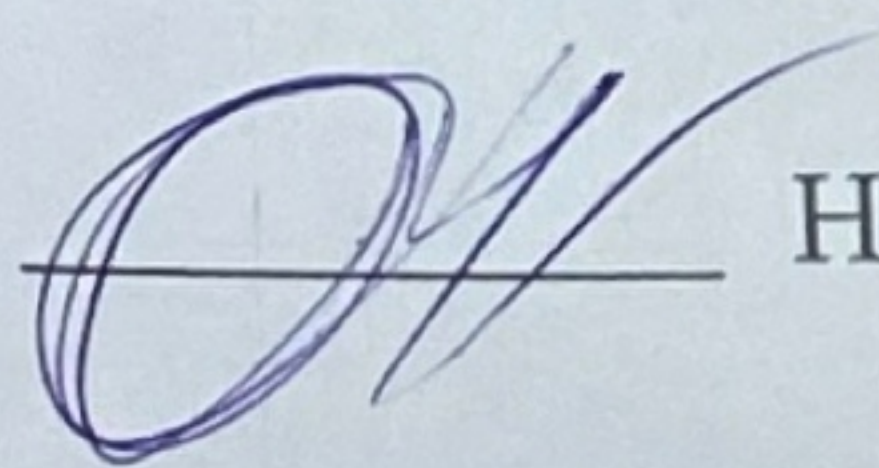
«Если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.»

2. Стороны не имеют друг другу каких-либо претензий, связанных с отношениями сторон.

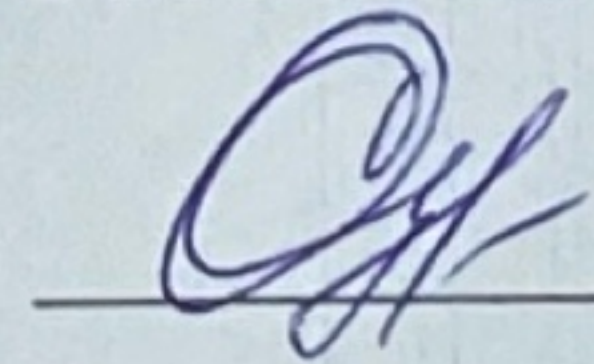
3. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

Работодатель



Н. Л. Рахимова

Работники



Е. В. Сунегина