

Утверждаю:

От работодателя

Заведующий МДОУ

«Центр развития ребенка- детский сад

№6» п. Пролетарский

Гонтер Л.И.



2025 г.

Согласовано:

От работников

Председатель первичной

Профсоюзной организации МДОУ «Центр
развития ребенка- детский сад №6» п.

Пролетарский

Лифинцева Т.А.

af

«23» 05 2025 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1

О внесении изменений и дополнений в Коллективный договор
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский
(на период с «10» января 2025 года по «9» января 2028 года)

Дополнительное соглашение №1 утверждено
на общем собрании работников

« 23 » мая 2025 года (протокол № 2)



В связи с вступлением в силу изменений ТК РФ, внесенных Федеральными законами от 08.08.2024 N 268-ФЗ, от 30.09.2024 N 339-ФЗ, от 09.11.2024 N 381-ФЗ, 26.12.2024 N 498-ФЗ, 28.12.2024 N 541-ФЗ. с 01.03.2025 года в частности ст. 153, ст. 351.7, ст. 351.8, ст. 179 ТК РФ и в соответствии с нормами статьей 36, 44 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации Стороны пришли к соглашению:

- 1) Пункт 4.8. и пункт 4.9 раздел IV «Оплата и нормирование труда» исключить.**
- 2) Пункт 5.2.3. раздела V «Социальные гарантии и льготы» исключить.**
- 3) Пункт 8.3.7. раздела VIII «Работа с молодежью» исключить**
- 4) Пункт 5.2.6 раздел V «Социальные гарантии и льготы» изложить в следующей редакции: «Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ»**

5) Внести в раздел IV «Оплата и нормирование труда» пункт 4.18. следующего содержания:

«По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется 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, 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, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день 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 (ст.153 ТК РФ)»

5) Внести в раздел II «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» пункт 2.5. следующего содержания:

«В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие

трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность)»

6) Пункт 2.2.8. Раздела II «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» изложить в следующей редакции:

«Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 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 данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающих 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, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии

в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации»

7) Пункт 3.11. раздела III «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни»

8) Приложение 1 «Правила внутреннего распорядка муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад №6» дополнить пунктом 2.19 следующего содержания:

«Работодатель вправе с письменного согласия работника поручить ему работу по наставничеству - оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте. Содержание, сроки, форма выполнения работы, размеры и условия осуществления выплат за наставничество устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

Работник имеет право досрочно отказаться от наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение о наставничестве. При этом сторона, которая инициирует отказ, обязана предупредить об этом другую сторону не менее чем за три рабочих дня»

9) Включить в качестве Приложения № 12 к коллективному договору «Положение о материальной помощи работникам МДОУ «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский»

9) Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания.

10) Все остальные нормы Коллективного договора МДОУ «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский на 2025-2028 годы и Приложения к нему остаются неизменными.