

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка - детский сад №86»

Представитель работников общего
собрания трудового коллектива
МБДОУ «ЦРР - детский сад №86»
Масалова С.В. ММ

«26» 02 2025 г.
н 31

Заведующая
МБДОУ «ЦРР - детский сад №86»



Золотухина Е.Я. ЕЯ
«26» 02 2025 г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору

на 2025 - 2028 годы

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО
ОКРУГА «ГОРОД ЧИТА»
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРегИСТРИРОВАН
«24» апреля 2025 г.
Регистрационный № 32/25
Подпись Лев

г. Чита

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка - детский сад №86»**

Представитель работников общего
собрания трудового коллектива
МБДОУ «ЦРР - детский сад №86»
Масалова С.В. _____

Заведующая
МБДОУ «ЦРР - детский сад №86»
Золотухина Е.Я. _____

«___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.

**Дополнительное соглашение
к коллективному договору**

на 2025 - 2028 годы

г. Чита

Работодатель, в лице заведующей Золотухиной Евгении Яковлевны,
именуемый далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее

«Работники», в лице Представитель работников общего собрания трудового коллектива МБДОУ «ЦРР - детский сад №86» Масалова Светлана Викторовна действующая на основании (Протокол Общего собрания трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 86» № 30 от 20.01.2025), вместе именуемые далее «Стороны», в соответствии с протоколом Общего собрания трудового коллектива работников от «26» февраля 2025 г. №31, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору на 2025-2028 годы о нижеследующем:

Стороны договорились:

I. по результатам проверки контролирующих органов,

1. Пункт 1.6. читать в следующей редакции: «Коллективный договор заключен на срок на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Договор вступает в силу с «20» января 2025 года на срок до «19» января 2028 года.»

2. Пункт 3.3.2. читать в следующей редакции: «Работники учреждения в лице председателя собрания трудового коллектива МБДОУ № 86 обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности организации;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые представителями трудового коллектива предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.»

3. Пункт 4.1 соответствует статье 58 Трудового кодекса РФ»

4. Пункт 4.12.1. читать в следующей редакции «При принятии решения о сокращении численности или штата работников ДОУ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу собрания Трудового коллектива не позднее чем за два 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 три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых соглашениях (в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса РФ, пунктом 3.10. «Трехстороннее соглашение между Правительством Забайкальского края, Забайкальским краевым союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Забайкалья» и Региональным Союзом работодателей Забайкальского края на 2022-2024 годы от 05 мая 2022 года № 29-Д/СГ-2

а) при ликвидации учреждения;

б) при сокращении численности или штата работников в размере 10 процентов в течение 30 календарных дней;

в) при сокращении численности или штата работников: 30 и более человек в течение 90 календарных дней.»

5. пункты 4.12 и 4.12 нумерацию отредактировали

6. Пункт 4.12.2 читать в следующей редакции «Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.»

7. Пункт 4.12. читать в следующей редакции «4.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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, 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.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.»

8. пункт 5.2 читать в следующей редакции «Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.»

9. Пункт 5.2.2. читать в следующей редакции «Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой

ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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, полагающейся 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.

10. пункт 5.2.4. читать в следующей редакции «В случае производственной необходимости, работодатель вправе по согласованию с Работниками учреждения в лице председателя собрания трудового коллектива МБДОУ № 86, пересматривать графики рабочего времени и сменности.»

11. пункт 5.5, абзац 5 соответствует статье 99 абзацу 6.

12. пункт 5.8.1. читать в следующей редакции «Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Работников учреждения в лице председателя собрания трудового коллектива МБДОУ № 86 не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса.»

13. пункт 6.2.3. читать в следующей редакции «На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдается специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обеззараживающие средства»

14. пункт 6.2.11. читать в следующей редакции «Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (ст.213 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 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»

15. пункт 7.3. абзац 5 читать в следующей редакции «и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Чита», и иными актами, содержащими нормы трудового права.»

16. пункт 7.4. читать в следующей редакции «Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда работников;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Соглашения между комитетом образования администрации городского округа «Город Чита» и Читинским городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий работников образовательных учреждений городского округа «Город Чита»;
- Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета образования администрации городского округа «Город Чита»;
- Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №86»;
- Мнения собрания Трудового коллектива организации учреждения.»

II. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2025-2028 годы.