

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
Муниципального общеобразовательного учреждения – средней
общеобразовательной школы № 8 города Аткарска
Саратовской области**

на 2023-2026 годы

УТВЕРЖДЕНЫ
на общем собрании
работников МОУ-СОШ №8
города Аткарска Саратовской области
«31» августа 2023 года
Протокол № 3

Муниципальное общеобразовательное учреждение – средняя общеобразовательная школа № 8 города Аткарска в лице директора Калининой Елены Викторовны, действующей на основании Устава и работники образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации, действующей на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки РФ, именуемые в дальнейшем «Стороны» пришли к договоренности о нижеследующем:

1. Пункт 2.5.10. части 2.5. раздела II «Обеспечение занятости работников» изложить в следующей редакции:

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической

деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.»

2. Пункт 5.1. части 5 раздела V «Социальные гарантии и льготы» изложить в следующей редакции:

«5.1. гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.»

