

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**к коллективному договору МБУ ДО ЦТЮ «Полет», первичной профсоюзной**  
**организацией, заключенный на 2021- 2024 годы**

с.Большая Соснова

09 апреля 2021 года

Полномочные представители сторон социального партнерства в лице директора Басмановой Эльвиры Каусяровны, в лице председателя первичной профсоюзной организацией Зориной Еленой Васильевны заключили настоящее Дополнительное Соглашение (далее – Соглашение) о внесении изменений в коллективный договор, заключенный на 2021- 2024 годы.

Внести изменения в коллективный договор МБУ ДО ЦТЮ «Полет»

1. В Разделе 1 коллективного договора «Общие положения» откорректировано наименование закона и изложено в новой редакции: «Закон Пермской области от 11.10.2004 N 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермской области» (принят ЗС ПО 23.09.2004) (далее – Закон о социальном партнерстве в ПК)»;

2. В Разделе 6 коллективного договора «Время отдыха»:

- пункт 6.2.6 дополнен в соответствии со ст.1222,123,260, 262.1, 262.2, 267, 286 ТК РФ, и изложен в новой редакции: «Отдельным категориям работников дано право использовать свой отпуск в летнее или иное удобное для них время. К числу таких льготников относятся: женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч. 3 ст. 122 ТК РФ); - работники в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 122 ТК РФ); работники, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ); работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ); один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.262.1 ТК РФ); работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 267 ТК РФ). Пожелания таких работников учитываются при составлении графика отпусков на очередной календарный год. Возраст детей рассчитывается на год предоставления отпуска, а не на дату составления графика. Также отпуск может представиться работнику, жена которого находится в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ); сотруднику, работающему по совместительству, отпуск может быть предоставлен в то же время, когда ему предоставляется отпуск по его основному месту работы (ст. 286 ТК РФ). Матерям-одиночкам основной отпуск предоставляется в удобное для них время.»;

- пункт 6.5.1. дополнен и приведен в соответствие со ст. 128 ТК РФ, и изложен в новой редакции: «Для решения неотложных бытовых вопросов по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

- работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ);

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013г № 157-ФЗ, от 03.07.2016г № 305-ФЗ, от 24.04.2020г № 127-ФЗ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- а также работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, отпуска без сохранения заработной платы до 2-х недель.

В Раздел 7 коллективного договора «Оплата труда (тарифное соглашение)» дополнен пунктом об индексации заработной платы работников в соответствии со ст. 134 ТК РФ: «В соответствии со ст.134 ТК РФ в организации, финансируемой их муниципального бюджета, индексация заработной платы производится работодателем в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями, содержащими нормы трудового права.»

3. В Разделе 8 коллективного договора «Охрана труда работников» пункт 8.3 дополнен с учетом ст.212 ТК РФ и изложен в новой редакции: «Работодатель организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований; недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).»

4. В Разделе 10 коллективного договора «Занятость. Работа с персоналом (ст.82,196 ТК РФ) пункт 10.8 дополнен с учетом требований ст 179 ТК РФ и пункта 7.7.3. Регионального Соглашения между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020-2022 годы и изложено в новой редакции: «Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с учетом требований ст.179 ТК РФ:

- лица предпенсионного возраста (проработавшие в учреждении более 15 лет)

- одинокие матери или отцы, опекуны, попечители, иные законные представители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;

- работающие инвалиды;

- кроме того в соответствии с п.7.7.3. Регионального Соглашения между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020-2022 годы предоставлено также неосвобожденным председателям первичных и территориальных организаций профсоюза

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена работа, не ухудшающая их материального положения.»

5. В приложение №1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творчества юных «Полет» (МБУ ДО ЦТЮ «Полет»)» раздел 2. «Порядок приёма, перевода и увольнения работников» приведено в соответствие со ст.65 и 66.1 ТК РФ, в том числе заменены слова «Трудовая книжка» словами «трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности», изложено в новой редакции:

« 2.1 При приеме на работу с работником заключается трудовой договор.

Прием на работу осуществляется приказом, и работник, после ознакомления с приказом на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, распространяющимися на работника, должностными обязанностями, записью в трудовой книжке и (или) в сведениях о трудовой деятельности и карточке формы Т-2, ставит подпись.

2.2. трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон. Сторонами трудового договора являются: в качестве Работодателя – директор Центра, в качестве Работника – граждане, достигшие 16-летнего возраста.

2.3.Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.4. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.5. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации учреждения, следующие документы:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. Если работник трудоустраивается впервые, то трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности не предоставляются, а информация о трудовой деятельности ведется в электронном виде.

3) свидетельство о присвоении ИНН;

4) документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

5) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний, квалификации или подготовки;

6) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

7) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы с детьми;

8) справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

9) иные документы согласно требованиям законодательства РФ.

2.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

а) Уставом Центра;

б) Коллективным договором;

в) Правилами внутреннего трудового распорядка;

г) локальными нормативными актами, распространяющимися на работника;

д) должностными требованиями (инструкциями);

у) приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести вводный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале вводного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Центре, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях.

Личное дело хранится в учреждении.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.10. На педагогическую работу в учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.11. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления с участием несовершеннолетних не допускаются:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- лица, которым она запрещена, вступившим в силу приговором суда; или по медицинским показаниям, а также:
- лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, предусмотренные Уголовным кодексом РФ;
- лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- лица, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- лица, имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.12. При приеме на работу администрация учреждения знакомит работника под роспись со следующими документами: Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением об оплате труда, должностными обязанностями, инструкциями по ОТ, ППБ, другими документами, регулирующими деятельность учреждения.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, предупредив об этом администрацию письменно за две недели, а при работе по срочному договору - за три дня.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.15. В связи с изменениями в организации работы учреждения и организации труда в учреждении (изменения количества объединений, учебного плана; режима работы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

2.16. Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

2.17. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ.

Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст. 81 п. 3, пп. «б» ТК РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ).

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

В день увольнения администрация учреждения производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, а также документ о прохождении аттестации.

2.18. Запись о причине увольнения в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности вносится с указанием этих обстоятельств. Днем увольнения считается последний день работы.»

Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора МБУ ДО ЦТЮ «Полет», заключенного на 2021 – 2024 годы.

Настоящее Соглашение составлено на 3 листах в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Дополнительное Соглашение подписали:

Директор МБУ ДО ЦТЮ «Полет»

Председатель первичной профсоюзной организации:



/Э.К. Басманова/

/Е.В. Зорина/



Пронумеровано, прошито и скреплено

печатью на 6 листах

Директор МБУ ДО ЦТЮ «Полет»

Басманова Э.К.



A faint handwritten signature and a circular stamp, likely a duplicate or a related official mark, located in the lower-left quadrant of the page.

A rectangular stamp with mirrored text, possibly a stamp from the reverse side of the paper. The text is difficult to read but appears to include "УСТАНОВИТЕЛЬ" (Installer) and "КОМПЕТЕНТНЫЙ ЦЕНТР" (Competence Center).