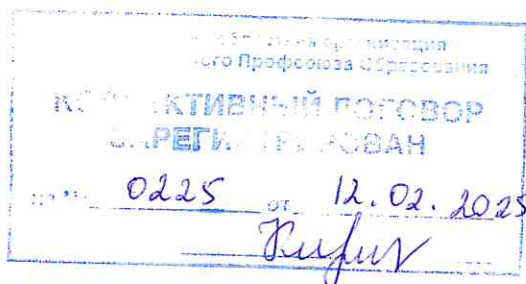
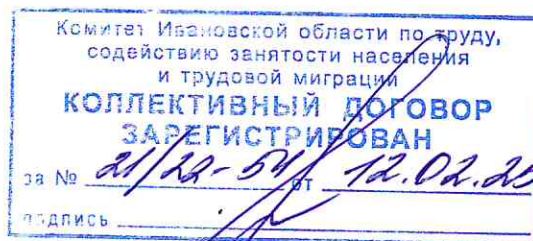


Управление образования Администрации города Иванова
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр социальных компетенций «Притяжение»



Изменения и дополнения № 2
в коллективный договор № 21/22-54 от «23» декабря 2024г.,
заключенный между работодателем и работниками МБУ ДО ЦСК «Притяжение» по
защите трудовых и социально-экономических прав работников
на 2025 - 2027годы.



От работодателя:

Директор
МБУ ДО ЦСК «Притяжение»
 Хохлова И.М.
«10» февраля 2025 г.
м.п.



Юридический адрес:
153006 г. Иваново,
ул. 3-я Сосневская, д.139
тел.8(4932)47-48-88
e-mail: ducl@ivedu.ru
сайт: <http://притяжение37.РФ>

От работников:

Председатель ППО
МБУ ДО ЦСК «Притяжение»
 Новикова О.А.
«10» февраля 2025 г.
м.п.

Принят на Общем собрании
работников МБУ ДО ЦСК
«Притяжение»
Протокол № 1
от «10» февраля 2025 г.

Внести изменения и дополнения №2 в коллективный договор № 21/22-54 от «23» декабря 2024г., заключенный между работодателем и работниками МБУ ДО ЦСК «Притяжение» по защите трудовых и социально-экономических прав работников на 2025 – 2027 годы.

1.Пункт 3.5 раздела 3 «Трудовой договор» и пункт 3.1.7 раздела 3 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка работников МБУ ДО ЦСК «Притяжение» читать в новой редакции:

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (Статья 68 ТК РФ).

2. Подпункт 2 пункта 4.9 раздела 4 «Дополнительное профессиональное образование. Аттестация педагогических работников» читать в новой редакции:

Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 4.8, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте

до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

- не допускается увольнение работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, или заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

- не допускается увольнение вдов участников СВО по инициативе работодателя в течение года.

Запрещено расторгать трудовой договор с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана, за исключением случая ликвидации организации, неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, а так же при предоставлении работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

3. Пункт 5.9 раздела 5 «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» и читать в новой редакции :

Расторжение трудового договора с беременными женщинами, а также женщинами, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

- не допускается увольнение работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, или заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

- не допускается увольнение вдов участников СВО по инициативе работодателя в течении года.

Запрещено расторгать трудовой договор с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана, за исключением случая ликвидации организации, неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, а так же при предоставлении работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

4. Подпункт 2 пункт 8.2.2 раздела 8 «Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации» читать в новой редакции :

При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет

или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

- не допускается увольнение работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, или заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

- не допускается увольнение вдов участников СВО по инициативе работодателя в течение года.

Запрещено расторгать трудовой договор с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана, за исключением случая ликвидации организации, неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, а так же при предоставлении работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке

5. Пункт 5.7 раздела 5 «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» читать в новой редакции:

При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), согласно ст.179 ТК РФ.

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;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

А также в соответствии с Соглашением:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии)

- семейным — если оба супруга работают в образовательных учреждениях.

6. Пункт 6.20.13 раздела 6 « Рабочее время и время отдыха» читать в новой редакции:

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, предоставляется работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время по их желанию:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

- при отзыве работника из отпуска ;

- Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

7. Пункт 6.23 раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» читать в новой редакции:

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8. Пункт 7.9.3. раздела 7 «Оплата и норма труда» читать в новой редакции :

Выплата заработной платы и других видов выплат работнику производится путем перечисления на пластиковую карту работника по его заявлению в соответствии с договором с банком; наличные средства выплачиваются работнику, по его заявлению при наличии ведомости.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Работодатель обязуется провести организационную работу по открытию работниками лицевых счетов в кредитной организации на наиболее выгодных для работников условиях.

9. Пункт 7.11 раздела 7 «Оплата и нормы труда» и пункт 2.1.2.4 раздела 2 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» «Положения о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам МБУ ДО ЦСК «Притяжение» (приложение № 4 к коллективному договору) читать в новой редакции:

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10. В пункте 9.1.2 раздела 9 «Охрана труда и здоровья»

Слова «приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» заменить словами «Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

11. Пункте 9.1.4 раздела 9 «Охрана труда и здоровья» читать в новой редакции:

Создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 214 ТК РФ), разработанной в соответствии с Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

- введение должности специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек, в случае если численность работников не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного приказом Минтруда России от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»».

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель учреждения, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

12. В пункте 8.1.11 раздела 8 « Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации» :

Слова «Пенсионный фонд РФ» заменить словами «Социальный фонд России».

13. Пункт 9.1.5. раздел 9 « Охрана труда и здоровья» изложить в новой редакции:

Создание в соответствии со ст. 224 ТК РФ комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома.

14. В пункте 6.33 раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего и трудового распорядка работников МБУ ДО ЦСК «Притяжение» (Приложение 2):

Слова « Постановление Правительства Ивановской области от 25.12.2013 № 553-п « Об утверждении Положения размерах и порядке выплаты компенсации работникам , привлекаемых к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования на территории Ивановской области»» заменить словами «Постановление Правительства Ивановской области от 23.09.2024 № 420-п "Об утверждении Положения о размерах и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Ивановской области"».

15. Дополнить Раздел 9 «Охрана труда и здоровья» пунктом 9.2.6.

Информировать работников о возможности бесплатного медицинского освидетельствования на ВИЧ-инфекцию при любом обращении за медицинской помощью в медицинскую организацию. В том числе при проведении диспансеризации.

Проводить профилактику ВИЧ/СПИДА на рабочих местах и недопущения дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах, живущих с ВИЧ- инфекцией.

Включать вопросы «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в планы обучения профактива и стандарты повышения квалификации специалистов по охране труда, специалистов отдела кадров и медицинских работников, работающих в МБУ ДО ЦСК «Притяжение».



**Пронумеровано, пронумеровано и
скреплено печатью на**
9 **листах**

Директор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр социальных компетенций
«Грибничество»»
И.М. Хохлова И.М. Хохлова