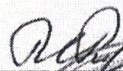
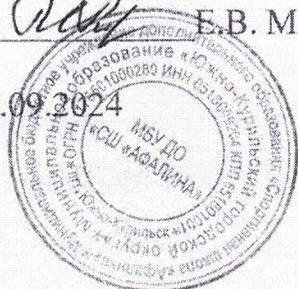


ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор МБУ ДО «СПШ «Афалина»



Е.В. Медко

24.09.2024



ОТ РАБОТНИКОВ

Представитель работников
МБУ ДО «СПШ «Афалина»


О.В. Смольникова

24.09.2024

ИЗМЕНЕНИЯ

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «АФАЛИНА»

(регистрационный лист от 19.04.2024 №103)

Изменения зарегистрированы Агентством по труду и занятости населения Сахалинской области 21.10.2024 г., регистрационный номер 293

В соответствии с рекомендациями агентства по труду и занятости населения Сахалинской области стороны коллективного договора в лице представителя Работодателя директора МБУ ДО «СШ «Афалина» Медко Е.В., действующего на основании Устава и Работники в лице своего представителя специалиста по кадрам МБУ ДО «СШ «Афалина» Смольниковой О.В., действующего на основании протоколов общего собрания от 24.09.2024 г. №3 пришли к соглашению внести в коллективный договор следующие изменения:

- 1) В 1.3 во втором предложении после слов «При приеме на работу» дополнить словами «(до подписания трудового договора)».
- 2) В пункте 2.7 и далее по тексту слово «сотрудниками» заменить словом «работники».
- 3) В пункте 3.3 слова «Положением29/6» заменить словами «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Афалина», утвержденным приказом директором МБУ ДО «СШ «Афалина» от 29.11.2023 г. №169-ОС, положением о премировании работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Афалина», утвержденным приказом директора МБУ ДО «СШ «Афалина от 29.11.2023 г. №169-ОС».
- 4) В пункте 3.4 абзац 1 изложить в новой редакции: «С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы».
- 5) В пункте 4.2. абзац 2 изложить в новой редакции: «Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется без сохранения заработной платы на основании заявления работника и оформляется приказом директора. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске. Не допускается разделение длительного отпуска на части. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную

копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы. Продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между Работодателем и педагогическим работником, которому предоставляется длительный отпуск. Не допускается присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску».

- 6) Пункт 4.3. изложить в новой редакции: «Выплаты социального характера производятся в соответствии с положением о выплате материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Афалина», утвержденным приказом директора от 29.11.2024 г. №169-ОС. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения при возникновении у них особых обстоятельств, в связи: с торжественным событием (вступлением в брак, рождением ребенка); с юбилейной датой (50,60,70 и тд); со смертью членов семьи работника. Но могут быть и иные причины по усмотрению директора Учреждения. Размер материальной помощи составляет не более 2 (двух) должностных окладов. Материальная помощь выплачивается за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда или средств, и (или) средств от приносящей доход деятельности Учреждения».
- 7) В пункте 4.5 в абзаце 10 слова «малолетнего ребёнка – ребенка в возрасте до 14 лет» заменить словами «ребенка в возрасте до шестнадцати лет», слова «малолетних детей» заменить словами «детей в возрасте до четырнадцати лет».
- 8) В таблице 5.5. строку «Директор» исключить, поскольку условия труда директора Учреждения определяются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя. Пункт дополнить абзацем следующего содержания: ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня (статья 334 ТК РФ).
- 9) В пункте 5.6. слова «с учетом мнения представителем работников» заменить словами «с учетом мнения первичной профсоюзной организации».
- 10) В пункте 6.1. слова «в соответствии с требованиями охраны труда» заменить словами «согласно утвержденным им Нормам выдачи, в том числе:
 - ознакомление работника под роспись с перечнем выдаваемых ему СИЗ, который должен содержаться в инструкции по охране труда или ином локальном акте работодателя, с выдачей их на руки работнику для изучения при проведении инструктажа по охране труда (приказы Минтруда РФ от 29.10.2001 №773н, от 29.10.2021 №772н);
 - информирование работников о полагающихся им СИЗ/СС согласно нормам и способах выдачи, условиях хранения, а также об ответственности за целостность и комплектность СИЗ в случае

хранения СИЗ у работников в нерабочее время (приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №766н);

- организацию хранения СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя, сушку, выявление повреждений в процессе эксплуатации, ремонт и замену СИЗ в период эксплуатации;
- обеспечение ухода (стирку, химчистку, обеспыливание, дезинфекцию), обслуживание СИЗ в соответствии с рекомендациями изготовителей СИЗ;
- отстранение от работы работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых для него является обязательным (статья 76 ТК РФ), а также не допускать работника к выполнению работ без обеспечения СИЗ, в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств (приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 №766н)».

11) Пункт 7.2.4. изложить в новой редакции: «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 или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 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.

12) Пункт 7.2.5. исключить.

13) Пункт 7.2.7. дополнить абзацем следующего содержания: «Организация профессионального обучения (переобучения) женщин,

находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в рамках взаимодействия организации с центром занятости населения».

14) Пункт 7.3. изложить в новой редакции:

«В связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников работодатель обязуется:

7.3.1. выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

7.3.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

7.3.3. Выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации в соответствии со ст. 318 Трудового Кодекса Российской Федерации

7.3.4. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.»