

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
"ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА"  
города Обнинска  
(МБОУ ДО ЦРТДиЮ)

Дополнительное соглашение № 1  
к Коллективному договору  
на период действия с 11.01.2023 по 10.01.2026 года

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» города Обнинска (МБОУ ДО ЦРТДиЮ), в лице директора **Астахова Павла Александровича**, именуемый далее Работодатель, и работники МБОУ ДО ЦРТДиЮ, в лице их представителя председателя выборного органа первичной профсоюзной организации **Прошкиной Светланы Дмитриевны**, вместе именуемые далее «Стороны», в соответствии с пунктом 12.7 Коллективного договора МБОУ ДО ЦРТДиЮ заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору на период действия с 11.01.2023 по 10.01.2026 годы о нижеследующем:

1. Стороны договорились:

В связи с представлением прокуратуры города Обнинска об устранении нарушений трудового законодательства, законодательства о мобилизации, о воинской обязанности и военной службе от 19.12.2023 № 7-25-2023 и соответствующими изменениями в законодательстве:

1.1. Внести следующие дополнения и изменения в Коллективный договор МБОУ ДО ЦРТДиЮ на период действия с 11.01.2023 по 10.01.2026 годы:

- ***пункт 2.5.13. раздела 2. «ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА» изложить в новой редакции:***

«2.5.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ, категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, а также другие категории работников, в соответствии с Коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников:

- 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 18 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;

- лицам предпенсионного возраста (за два года до наступления срока пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- лица, которые награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- членам профсоюза.»

– *пункт 3.1.14. раздела 3 «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» изложить в новой редакции:*

#### **«3.1.14. Сверхурочные работы и работы в ночное время.**

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, теплоснабжения, освещения, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам и работе в ночное время в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Запрещается привлечение к сверхурочной работе и работе в ночное время:

- беременных женщин;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании или исполнении художественных произведений.

Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время.

Привлечение к сверхурочной работе и работе в ночное время работников:

- имеющих детей-инвалидов;
- осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 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;
- имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет,

допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы и работы в ночное время.»

- *пункт 3.1.16. раздела 3 «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» изложить в новой редакции:*

«3.1.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников и коллективов допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещаются привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работников в возрасте до 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании или исполнении художественных произведений;
- беременных женщин.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников:

- имеющих детей-инвалидов;
- осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 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;
- имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет,

допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.»

– **пункт 3.1.26. раздела 3 «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» изложить в новой редакции:**

«3.1.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам на основании их письменного заявления в указанный ими срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- 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, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо

вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – от 3 до 5 календарных дня;
- работникам, имеющим ребенка до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту – 5 календарных дней;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери; работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – до 14 календарных дней в году;
- работникам, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.»

– пункт 3.1.28. раздела 3 «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» изложить в новой редакции:

«3.1.28. Направление работников в служебную командировку осуществляется в соответствии со ст. 167, 259, 268 ТК РФ.

Работодатель не имеет права направлять в командировку:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет (за исключением творческих работников и коллективов театров, театральных и концертных объединений, иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации могут быть направлены в служебную командировку:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- отцы и матери, воспитывающие без супруга (супруги), детей в возрасте до 14 лет;
- опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, 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;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Нельзя направлять в командировку работника, находящегося в отпуске или временно нетрудоспособного по причине заболевания.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.»

- **пункт 5.2. раздела 5 «Социальные гарантии и меры социальной поддержки» изложить в новой редакции:**

«5.2. Работодатель обязуется:

Обеспечить трудовые права, гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым с Учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

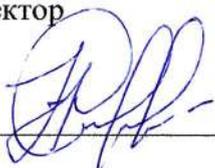
Особое внимание уделить обеспечению:

- трудовых прав работников, призванных 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 (в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ);
- гарантий беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст. 259 ТК РФ).

2. Условия Коллективного договора, не затронутые настоящим Соглашением, остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.
3. Настоящее Дополнительное Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора МБОУ ДО ЦРТДиЮ на период действия с 11.01.2023 по 10.01.2026 годы.

**От работодателя:**

Директор

  
\_\_\_\_\_ П.А.Астахов

12 января 2024 г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации

  
\_\_\_\_\_ С.Д.Прошкина

12 января 2024 г.