

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА им. М.Х.МОКАЕВА»
ЭЛЬБРУССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Дополнительное соглашение №1

к коллективному договору на период действия с 2022 по 2025 гг.,
зарегистрированному ГКУ «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И
СОЦИАЛЬНЫЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ-ФИЛИАЛ ПО ЭЛЬБРУССКОМУ РАЙОНУ»

«23» февраля 2022 г., Регистрационный № 9

Утвержден:
Общим собранием
работников ИСБУ ДО
и ЦРТДиЮ им. М.Х.Мокаева
04.04.2022

ГКУ, РЦТЗСЗ - по Эльбурскому району
Александр РЦТЗСЗ
Богданов Н.А.
Зарегистрировано: 05.04.2022 № 15



г.п. Тырнауз, 2022

«В соответствии со статьёй 44 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании протеста прокуратуры Эльбрусского района стороны социального партнерства в лице директора МБУ ДО «ЦРТДиЮ» Мисировой Ф.М., действующий на основании Устава и представителя работников, в лице председателя первичной профсоюзной Узденовой А.Х. приняли решение о внесении следующих изменений (дополнений) в коллективный договор:

Пункт 5.7. Раздела V «Оплата труда» изложить в новой редакции:

В случаях, предусмотренных *ст. 99 ТК РФ* Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия 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. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней

подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Согласно действующей редакции **ч. 5 ст. 96** Трудового кодекса к работе в ночное время могут привлекаться только с письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья в

соответствии с медицинским заключением, следующие категории работников:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.

Дополнить коллективный договор следующими пунктами:

5.12. Продолжительность ежегодного отпуска педагогическим работникам устанавливается в соответствии со ст. 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. №724 (42 календарных дня оговариваются в трудовом договоре с каждым работником), остальным работникам - продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123, ст. 372 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей также возможностей - обеспечения работой часть отпуска, превышающих 28 календарных дня, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.15. Согласно ст. 263 ТК РФ 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, 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.

5.16. Согласно ст. 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. В командировки не направляются беременные женщины и несовершеннолетние работники. Также в период действия ученического договора работники не могут направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством (ст. 203 Трудового кодекса РФ). Направление в служебные командировки: - женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет; - работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет; - работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; - матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 5 лет без супруга (супруги), допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями (ст. 259 Трудового кодекса РФ). Указанные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку. В остальных случаях направление в командировку оформляется приказом, работник, нарушивший приказ, подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности. Увольнение работника за нарушение приказа о направлении в

командировку возможно в случаях, предусмотренных пунктами 5 и 10 статьи 81 Трудового кодекса.

5.17. Согласно абз. 4 ст.8 ТК РФ, нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного статьей 372 Трудового Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат

« 04 » 04 2022 г.

Директор ЦРТДиЮ Мисирова Ф.М.Мисирова

Председатель профкома Узденова А.Х.

