Управление образования Администрации города Иванова

Муниципальное бюджетное учреждение

«Методический центр в системе образования»»

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ №2**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного учреждения «Методический центр в системе образования» (МБУ МЦ)**

**на 2023-2026г.г.**

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя****Директор****МБУ МЦ\_\_\_\_\_\_Афанасьева Е.А.** **«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.****М.П.** | **От работников****Председатель общего собрания работников МБУ МЦ****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Волкова Е.В.** **«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.** |
| Юридический адрес:153 000Ивановская область,г. Иваново,ул. Смирнова, д. 16-а,тел. 8(4932)325435, e-mail: gmc@gmc.ivedu.ruсайт: http://gmc.ivedu.ru | Принят на Общем собрании работников МБУ МЦПротокол №\_\_\_\_\_\_\_от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. |

Работодатель – муниципальное бюджетное учреждение «Методический центр в системе образования» (далее – МБУ МЦ, либо Учреждение) в лице директора МБУ МЦ Афанасьевой Елены Александровны, действующий на основании Устава, с одной стороны, и работниками в лице председателя Общего собрания работников МБУ МЦ Волковой Елены Васильевны, с другой стороны, в соответствии со статьей 44 Трудового Кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о следующем:

Внести изменения в Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения «Методический центр в системе образования» (МБУ МЦ) на 2023-2026г.г.:

1. Пункт 5.5. раздела V. «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» Коллективного договора читать в новой редакции:

«Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускать увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем):

* в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ);
* работников, являющихся членами профсоюза, без соблюдения процедуры мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч 2 ст 82 ТК РФ);
* с беременной женщиной. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставить медицинскую справку, подтверждающее состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течении недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья, При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

* с женщиной, имеющей 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 (или иными законными представителями ребенка), являющимся 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 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса).
* с работником в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации организации либо, а также в случаях в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым – одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового кодекса.
* расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей ( не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течении одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса.
* работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и городской организации профсоюза образования не менее, чем за 2 месяца (ч 8 ст 8.7 ОС).

При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;

- сокращение численности административно-управленческого персонала;

- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб;

- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в учреждении вакансии.

 2. подпункт 6.8.1. пункта 6.8. раздела VI. «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора читать в новой редакции:

«Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Комиссии по урегулированию социально – трудовых отношений не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ».

 3. подпункт 6.8.10. пункта 6.8. раздела VI. «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора читать в новой редакции:

«Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет для всех должностей согласно штатному расписанию учреждения 28 календарных дней.

 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами:

* работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней;
* работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

 4. подпункт 6.8.13. пункта 6.8. раздела VI. «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора читать в новой редакции:

«Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, независимо от стажа работы:

* работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до 18 лет;
* женщине – 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 18 лет;
* работнику, в течении шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ежегодного отпуска (в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации).

 5. Пункт 9.1.2. IX. «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора дополнить и изложить в следующей редакции:

«Создание и функционирование системы управления охраной труда, разработанной на основании Приказа Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»;

 6. Пункт 9.1.7 IX. «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Обучение работников по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

 Обучение работников по охране труда и проверка знаний требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.

 Обучение работников по охране труда осуществляется в ходе проведения:

* инструктажей по охране труда;
* стажировки на рабочем месте;
* обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
* обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
* обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда (обучение требованиям охраны труда).

 7. Пункт 9.1.17. IX. «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников, в соответствии с требованиями охраны труда, в том числе:

* организацию постов для оказания работниками первой помощи пострадавшим, укомплектованных аптечками для оказания первой помощи комплектуемую в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24 мая 2024 года № 262н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий»;
* доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

 8. Дополнить статью 9 «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора пунктом 9.1.24. и изложить его в следующей редакции:

«Ввести должность специалиста по охране труда с количеством работников в учреждении, превышающих 50 человек, в случае если численность работников не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда». утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 апреля 2021 г. № 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.

 9. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора МБУ МЦ на 2023-2026 годы.