

Дополнительное соглашение № 1

к Коллективному договору

Муниципального автономного учреждения

«Юргинский центр культуры и досуга» на 2024-2027 гг.

с.Юргинское

«15 » июля 2026 г

Муниципальное автономное учреждение «Юргинский Центр культуры и досуга» в лице директора Коровиной Ольги Леонидовны, действующего на основании Устава, с одной стороны и коллектив работников МАУ «ЮЦКД» в лице председателя собрания трудового коллектива специалиста по кадрам Мальгавко А.Н., именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

Внести следующие изменения в коллективный договор на 2024-2027гг. следующие изменения:

Дополнить раздел 4 «Рабочее время и время отдыха» пункт 4.3:

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

Запрещается направление работников в возрасте до 18 лет в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 268 ТК РФ (работа в период летних каникул по направлению службы занятости или в составе студенческих отрядов при наличии письменного согласия работника и в установленных случаях — согласия родителей или органа опеки) и ч. 3 ст. 268 ТК РФ (творческие работники в соответствии с утверждёнными перечнями). Работодатель имеет право привлекать работника в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет к работе в

22.07.2026

выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемой в период летних каникул по направлению органов службы занятости.

Дополнить пунктом 4.8.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии ст. 153 ТК.

Дополнить раздел 5. «Оплата труда» пунктом 5.11:

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы осуществляется в соответствии с ст. 271 ТК.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Дополнить раздел 7 «Работа с молодыми специалистами» пунктом 7.3:

Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

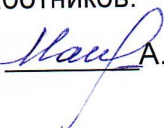
Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

Работодатель

Директор  О.Л. Коровина
М.П.

От имени работников:

Специалист  А.Н. Мальгавко
по кадрам