

*И. Ковалева*

*12-17/1  
26.12.2023*

**Дополнительное соглашение  
к коллективному договору  
Муниципального автономного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа «Новое поколение»  
на 2023-2025 годы  
№ 516/23-КД от 18.04.2023г.**

**От Работодателя:**

*директор* Должность

*Толетаев В.В.* ФИО

*[Подпись]* Подпись

*18.12.2023* Дата



**От Работников:**

*дворник* Должность

*Мешкова Т.А.* ФИО

*Мелехова* Подпись

*18.12.2023* Дата

г. Нижний Новгород  
2023год.

Управление по труду и занятости населения  
Нижегородской области  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Дата *30* *01* 20*24* г. № *85/14-АС*

наличие/отсутствие замечаний

*зам. руководителем управления*  
*Толетаев* *Е.Ю. Толубева*  
(инс.) (ФИО)

Работодатель, в лице директора Полетаева Василия Васильевича именуемый далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее «Работники», в лице представителя работников трудового коллектива Жегловой Галины Анатольевны именуемые далее «Стороны», в соответствии с протоколом Общего собрания трудового коллектива работников от «22» февраля 2023г. № 1, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору № 516/23-КД от 18.04.2023г на 2023-2025 годы о нижеследующем:

Стороны договорились:

«В связи с рекомендациями Управления по труду и занятости населения Нижегородской области внести в коллективный договор № 516/23-КД от 18.04.2023г на 2023-2025 годы следующие изменения и дополнения:

**1. Раздел 1. П.1.5.** Читать в следующей редакции: Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

**2. Раздел 1. п.1.6.** Читать в следующей редакции: Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет путем заключения дополнительного соглашения.

**3. Раздел 2. П.2.1.2.** Читать в следующей редакции: Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

**4. Раздел 2. П.2.1.10.** Изложить в следующей редакции:

При сокращении численности или штата работников помимо случаев, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют работники:

- проработавшие в организации свыше 10 лет
- родители, имеющие ребенка -инвалида в возрасте до 18 лет
- работники, которым до наступления общеустановленного пенсионного возраста осталось менее двух лет.

**5. Раздел 3. П.3.1.** Изложить в следующей редакции:

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2

части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца. Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

**6. Раздел 3. П.3.4.** Изложить в следующей редакции:

Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже одного раза в три года.

**7. Раздел 4. П.4.4.** Изложить в следующей редакции: Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в течении месяца. В этом случае работа в в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**8. Раздел 4. П.4.7.** дополнить: «и иные категории работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами»

**9. Раздел 4. П.4.10.** Изложить в следующей редакции:

Работодатель обязуется освобождать Работника от работы с сохранением средней заработной платы / денежного содержания на основании его письменного заявления с предоставлением подтверждающих документов в случаях: - смерти близких родственников (супруг/супруга, дети, родители) – 3 календарных дня; - рождения ребенка (отцу ребенка) – 3 календарных дня; - проводов близкого родственника (супруга, детей) в связи с призывом на военную службу, в том числе по мобилизации и заключением контракта для участия в СВО – 1 календарный день; - в связи с заключением брака работника – 3 календарных дня; - родителям (опекунам, попечителям) детей младшего школьного возраста (1 классов) - 1 календарный день на 1 сентября (если 1 сентября приходится на выходной день, то предоставляется оплачиваемый отпуск в первый рабочий день, следующий после выходных дней); родителям (опекунам, попечителям) детей младшего школьного возраста 2,3,4 классов- 1 день на 1 сентября с учетом производственных интересов; - родителям (опекунам, попечителям) детей выпускных классов (9 и 11 классы) для участия в последнем звонке – 1 календарный день; - родителям (опекунам, попечителям) детей – выпускников дошкольных образовательных учреждений для участия в праздничных мероприятиях – 1 календарный день.

**10. Раздел 5. П.5.2.** дополнить:

Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

**11. Раздел 5.** Дополнить п. 5.6. Работодатель производит индексацию денежного содержания / заработной платы в соответствии с трудовым законодательством в порядке, установленном Правительством Нижегородской области.

**12. Раздел 6** Изложить в следующей редакции:

6. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. Разработку и внедрение Системы управления охраной труда.

6.2.2. Создание условий для осуществления общественного контроля в области охраны труда уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда - председателем совета трудового коллектива, в том числе в рабочее время.

6.2.3. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения уполномоченного по охране труда в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, соответствие локальных нормативных актов, нормативно-технической документации нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим требования охраны труда.

6.2.4. Внедрение современных принципов эргономики, стандартов рабочего места, материально-технического оснащения, обеспечивающих безопасность и эффективность деятельности Работников.

6.2.5. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку с ежегодной актуализацией, контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, а также реализацией запланированных мероприятий с целью улучшения условий труда.

6.2.6. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда рабочих мест работников, не являющихся государственными гражданскими служащими, в установленном порядке с измерениями параметров 10 вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

6.2.7. Оснащение средствами коллективной защиты, предоставление Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с локальными актами Работодателя, принятыми с учетом мнения совета трудового коллектива.

6.2.8. Планирование, финансирование и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе предусмотренных перечнем ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

6.2.9. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест, при организационно штатных изменениях.

6.2.10. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.2.11. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.12. Выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, гигиеническое воспитание и обучение Работников.

6.2.13. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений до устранения такой угрозы.

6.2.14. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований не по вине Работников.

6.2.15. Проведение мероприятий, направленных на поддержание здоровья Работников, включая прохождение диспансеризации, развитие системы информирования Работников о правах в системе обязательного медицинского страхования, а также обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за счет средств Работодателя отдельных категорий Работников.

6.2.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим, создание и оборудование санитарных постов с аптечками, укомплектованными медицинскими изделиями для оказания первой помощи.

6.2.17. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм). Ежегодный анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.2.18. Формирование у Работников культуры здорового образа жизни, осуществление профилактических мер противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

6.2.19. Выполнение требований, предусмотренных статьей 37 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

6.3. Работники обязаны:

- 6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.
- 6.3.2. Правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.
- 6.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.
- 6.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.3.5. Проходить в установленном порядке обучение 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 (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.
- 6.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.
- 6.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной им ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном им несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.
- 6.3.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.
- 6.4. Организация диспансеризации работников, не являющихся государственными служащими (далее в настоящем пункте – работники):
- 6.4.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящего подпункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.4.2. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

6.4.3. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы

### **13. Пункт 7 читать в следующей редакции:**

Раздел 7. Социальные гарантии

7. Оказание материальной помощи: согласно Положению об оплате труда.

7.1. Награждение денежными премиями работников организации в связи:

- в связи с юбилейными датами – достижение возраста 50 лет далее каждые последующие 5 лет со дня рождения - в размере 5000,00 рублей; - в связи с вступлением в брак - в размере 5 000,00 рублей; - в связи с рождением ребенка - в размере 5 000,00 рублей, - в связи со смертью членов семьи (родители, супруги, дети) либо самого Работника (выплата производится близким родственникам умершего) 5 000,00 рублей

При наличии экономии фонда оплаты труда Работникам выплачивается единовременное поощрение

-к государственным, профессиональным и общегородским праздникам в размере, определяемом руководителем.

-за образцовое исполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, продолжительную безупречную работу и другие достижения в размере, определяемом руководителем.

к Дню защитника Отечества мужчинам и к Международному женскому дню женщинам - в размере, определяемом руководителем.

**14. Пункт 7.2. исключить**

**15. Пункт 7.4. Изложить в следующей редакции:**

Работодатель организует посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

**16. Внести пункт 7.6.** Установить дополнительные социально-трудовые гарантии для работников участников СВО, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора. П.7.Указа Губернатора Нижегородской области от 10.10.2022 № 205.

**17.** Остальные условия коллективного договора остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

**18.** Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора № 516/23-КД от 18.04.2023г на 2023-2025 годы.