

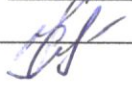
И.И. Садова

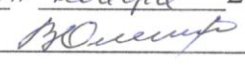
284/1  
10.03.22

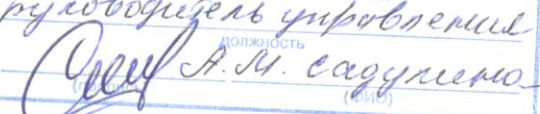
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КОМПЛЕКСНАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО  
РЕЗЕРВА № 1»  
г. Нижний Новгород

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
К Коллективному договору МБУ КСШОР № 1 на период  
с «20» ноября 2021 г. по «20» ноября 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Работодатель:  
Директор Н.И. Садова  
«20» ноября 2021 г.  


Председатель  
Совета трудового коллектива:  
Специалист по охране труда В.И. Олещенко  
«20» ноября 2021 г.  


Управление по труду и занятости населения  
Нижегородской области  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Дата «05» 04 2021 г. № 434/Н-ДС  
с рекомендациями  
наличие/отсутствие замечаний  
руководитель управления  
должность  
  
(И.И.)

г. Нижний Новгород  
2021 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

К Коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения  
«Комплексная спортивная школа №1» от 20 ноября 2021 г.

Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексная спортивная школа олимпийского резерва №1» в лице директора Садовой Натальи Ивановны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работники в лице председателя Совета трудового коллектива МБУ КСШОР № 1 Олещенко Валентина Ивановича с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору от 20 ноября 2021 г. (далее - Коллективный договор) о нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор следующие изменения:
  - 1.1 Указать Ф.И.О. председателя Совета трудового коллектива учреждения в преамбуле Коллективного договора, а именно «Олещенко В.И.»;
  - 1.2 Внести изменения в пункт 1.1. раздела 1 «Общие положения»:  
«1.1. Настоящий Коллективный договор (далее «Договор») разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм Трудового кодекса Российской Федерации, и других нормативных актов в части, в которой они не противоречат Трудовому кодексу РФ»;
  - 1.3 Внести изменения в пункт 4.1 раздела 1. «Общие положения»:  
«4.1. Настоящий Договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 20 ноября 2021 г.»;
  - 1.4 Внести изменения в пункт 4.2 раздела 1 «Общие положения»:  
4.2. Продление срока действия коллективного договора осуществляется по соглашению между работодателем и работниками»;
  - 1.5 Внести изменения в пункт 4.3 раздела 1 «Общие положения»:  
«4.3. Стороны пришли к согласию, что переговоры по заключению Договора на следующий период должны начаться не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Договора...(далее по тексту)»;
  - 1.5 Внести изменения в пункт 4.5 раздела 1 «Общие положения»:

«4.5. Стороны могут вести дополнения и изменения в Коллективный договор совместным решением»;

1.6 Дополнить раздел 1 «Общие положения» пунктом 4.6:

«4.6 Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации»;

1.7. Внести изменения в пункт 3.1.1 раздела 3 «Обеспечение экономических прав»:

«3.1.1. Система оплаты труда Работников Учреждения устанавливается настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Положением по оплате труда МБУ КСШОР № 1 (2021 г., с изменениями и дополнениями), законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области...далее по тексту»;

1.8 Внести изменения в пункт 3.1.2 раздела 3 «Обеспечение экономических прав»:

«...- выплаты Работникам с вредными или опасными и иными особыми условиями труда...далее по тексту»;

1.9. Пункт 3.1.8. раздела 3 «Обеспечение экономических прав» читать в новой редакции:

«3.1.8. Заработная плата выплачивается через кредитную организацию с которой заключен договор, на условиях, определенных 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.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Сроки согласованны с Советом трудового коллектива:

1 половина 18 числа месяца

2 половина 3 числа месяца

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка

Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм»;

1.10. Внести изменения в пункт 3.2.2 раздела 3 «Обеспечение экономических прав»:

«3.2.2 Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации, а так же трудовым договором»;

1.11. Внести изменения в пункт 3.3.4 раздела 3 «Обеспечение экономических прав»:

«3.3.4. Очередность предоставления отпусков устанавливается согласно утвержденного Работодателем графика отпусков, не позднее чем за две недели до наступления календарного года»;

1.12. Внести изменения в пункт 4.1.2 раздела 4 «Кадровая политика»:

«4.1.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), иными локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой деятельности Работника и настоящим Договором до подписания с работником трудового договора»;

1.13. Читать раздел 7 «Охрана труда» в новой редакции:

## «РАЗДЕЛ VII

### **ОХРАНА ТРУДА**

**Стороны договорились**, что политика Работодателя в области охраны труда строится на принципе обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья Работников в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в Трудовом кодексе и Законе Российской Федерации «Об основах охраны труда в Российской Федерации» в части не противоречащей Трудовому кодексу.

**Работодатель обязуется** обеспечивать Работникам безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда и пожарной безопасности, предупреждающие травматизм, и санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний, а также

обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.

**Совет трудового коллектива обязуется** добиваться обеспечения безопасности на рабочих местах и улучшения условий труда, а также осуществлять контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды, пожарной безопасности на объектах Учреждения.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по улучшению условий труда согласно принятым дополнительным соглашениям.

## **7.1. Охрана труда и здоровья Работников**

*Работодатель берет на себя обязательства:*

7.1.1. Систематически информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях, о необходимых и обязательных к применению средствах индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.2. Организовать контроль за охраной труда, пожарной безопасностью и условиями труда в соответствии с Федеральным законодательством.

7.1.3. Обеспечивать безопасные условия труда на рабочих местах.

7.1.4. Обеспечивать проведение инструктажей Работников по охране труда и пожарной безопасности, другим НТД, определяющим безопасность труда.

7.1.5. Применять информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организации.

7.1.5. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

7.1.6. Направлять на проведение обязательных периодических медицинских осмотров всех сотрудников Учреждения не реже 1 раз в год, согласно ст. 213 ТК РФ.

7.1.7. Проводить внеочередные медицинские осмотры (обследования) сменов-инструкторов по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Стороны договорились, что без проведения обязательных медицинских осмотров (обследований) в установленные сроки, медицинских противопоказаний Работники не допускаются к исполнению ими трудовых обязанностей.

7.1.8. Обеспечивать рабочих спецодеждой, спецобуви и другими средствами индивидуальной защиты соответствующей нomenclатуры и надлежащего качества, в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 2).

7.1.9. Обеспечивать Работникам защиту на работе с вредными и опасными условиями труда, в особых температурных условиях, а также связанных с загрязнением или воздействием вредными действующими веществами, бесплатную выдачу мыла по установленным нормам (Приложение № 2).

7.1.10. Проводить обучение в процессе работы рабочих и специалистов по общим вопросам охраны труда (ОСТ).

7.1.11. Обеспечивать рабочие места аптечками первой помощи для предупреждения несчастных случаев и оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.12. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется выделять денежные средства в пределах выделенных бюджетных ассигнований на очередной финансовый год.

Работодатель обязуется осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда и все источники финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги.

7.1.13. В соответствии с требованиями законодательных правовых актов Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно вводить своего непосредственного или вышестоящего руководителя в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, вызвавшем нарушение состояния своего здоровья, в том числе о профессиональном заболевании;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

#### *Улучшение условий труда Работников*

Работодатель обязуется предоставлять условия труда в соответствии с выделенными лимитами бюджетных ассигнований в Учреждении.

1. По реконструкции и капитальному ремонту внутренней системы электро-снабжения, отопления, термостатирования и приточно-вытяжной вентиляции здания трибуны с целью повышения уровня условий труда, вызывающих профессиональные заболевания и угрозы жизни и здоровья Работников в Учреждении.

2. По улучшению освещенности рабочих мест по оптимизации температурного режима на рабочих местах.

3. По обеспечению питьевого режима Работников с санитарными нормами.

4. По обеспечению бесперебойной подачи горячей и холодной воды в душевые кабины и умывальники, расположенные санитарно-бытовых помещений в надлежащем состоянии.

5. Строго преследя достоверность, Работодатель обязуется не закупать материалы, компоненты, средства индивидуальной защиты, не прошедшие испытаний и не имеющие сертификатов соответствия и заключения органов санитарного надзора на их применение.

1.14. Внести изменения в пункт 4.1.2 раздела 4 «Порядок приема, перевода и увольнения работников»:

«4.1.2. Прием на работу оформляется трудовым договором».

1.15. Внести изменения в пункт 4.1.4 раздела 4 «Порядок приема, перевода и увольнения работников»:

«4.1.4. При заключении трудового договора лицо, поступившее на работу, представляет:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или гражданин поступает на работу на условиях совместительства;
3. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию, например, с педагогической деятельностью - в бумажном виде или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного должностного лица МВД России;
7. справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, подвергнутые такому наказанию (например, работа, непосредственно связанная с обеспечением транспортной безопасности, или работа по должности специалиста авиационного персонала), - в бумажном виде или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного должностного лица МВД России.

#### Перечень дополнительных документов для отдельных категорий работников

1. письменное согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора с лицом, не достигшим возраста 15 лет;
2. разрешение или письменное согласие органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с лицом, не достигшим возраста 14 и 15 лет соответственно;
3. медицинское заключение при поступлении на работу, при выполнении которой проводятся обязательные медицинские осмотры (обследования) работников;



4. справку о характере и условиях труда по основному месту работы - для внешних совместителей при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
5. медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - для лиц, привлекаемых на работу в указанные районы и местности из других территорий;
6. договор (полис) ДМС, а также разрешение на работу или патент - для временно пребывающих в РФ иностранных граждан и лиц без гражданства, за некоторыми исключениями;
7. разрешение на временное проживание или вид на жительство - соответственно для временно или постоянно проживающих в РФ иностранных граждан, за некоторыми исключениями.
8. сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера (своих, супруги (супруга), несовершеннолетних детей) - для лиц, претендующих на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством РФ;
9. характеристику обучающегося и справку о периоде обучения, выданную организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в которой он обучается, - для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, при допуске их к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам.»;

1.16. Внести изменения в пункт 4.1.6. раздела 4. «Порядок приема, перевода и увольнения работников»:

«4.1.6. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера школы – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель» Далее по тексту;

1.17. Внести изменения в пункт 4.1.7. раздела 4. «Порядок приема, перевода и увольнения работников»:

«4.1.7. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).»;

1.18. Внести изменения в пункт 4.1.8. раздела 4. «Порядок приема, перевода и увольнения работников»:

«4.1.8. С каждой записью, вносимой в трудовую книжку Работника, Работодатель обязан ознакомить его под роспись»;

1.19. Внести изменения в пункт 4.2.5. раздела 4. «Порядок приема, перевода и увольнения работников»:

«4.2.5. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

(часть четвертая в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

(часть пятая в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений

о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).»;

1.20. Исключить пункты 4.2.6. и 4.2.7. раздела 4. «Порядок приема, перевода и увольнения работников»;

1.21. В пункте 5.5. Раздела 5. «Рабочее время. Время отдыха» заменить слово «день» на «календарный день»;

1.22. Внести изменения в пункт 5.13 раздела 5. «Рабочее время. Время отдыха»:

«5.13. Рабочее время тренерского состава, связанное с проведением тренировок (занятий), определяется расписанием тренировок (занятий). Расписание тренировок (занятий) составляется и утверждается тренерским советом по согласованию с Советом трудового коллектива с учетом обеспечения педагогической целесообразности тренировочного процесса, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренерами.»;

1.23. Пункт 5.18. раздела 5. «Рабочее время. Время отдыха» читать в новой редакции:

«5.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.»

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или переводов ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ);

1.24. внести изменения в пункт 5.19. раздела 5. «Рабочее время. Время отдыха»:

«5.19. Работникам Учреждения предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ с их письменного заявления»;

1.25. Внести изменения в пункт 5.20. раздела 5. «Рабочее время. Время отдыха»:

«5.20. Работникам Учреждения, имеющим детей в возрасте до 14 лет, а также воспитывающих детей без матери (опекунов) предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной (1 день)- 1 сентября»;

1.26. Пункт 6.2. раздела 6 «Меры поощрения и взыскания» читать в новой редакции:

«6.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом

1, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, являющиеся основанием для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен»;

1.27. Пункт 6.3 раздела 6 «Меры поощрения и взыскания» читать в новой редакции:

6.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров»;

28. Исключить пункты 6.4.-6.6. раздела 6 «Меры поощрения и взыскания»;

29. Пункт 7.1. раздела 7 «Техника безопасности и производственная санитария» читать в новой редакции:

7.1. Каждый Работник обязан соблюдать правила охраны труда, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда»;

30. пункт 7.3. раздела 7 «Техника безопасности и производственная санитария» читать в новой редакции:

7.3. Все Работники Учреждения, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий, согласно ст. 212 ТК РФ, а так же Порядку обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, утвержденного постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29, норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций» (утв. Приказом МЧС России от 12.12.2007 № 645)»;

2. Изменения в Коллективный договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с 20 ноября 2021 г;

3. Во всем остальном, что не урегулировано настоящим дополнительным соглашением, стороны руководствуются условиями Коллективного договора от 20 ноября 2021 г.;

4. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в управление по труду и занятости населения Нижегородской области;

5. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора от 20 ноября 2021 г. и распространяется на всех работников и Работодателя.

Инициатор:

директор МБУ КСШОР № 1

г. Н.И.

*« 20 » ноября*

2021 г.



От работников:

Председатель Совета трудового  
коллектива

*В.И. Олещенко* Олещенко В.И.

*« 20 » ноября* 2021 г.