

Утверждено  
на общем собрании трудового  
коллектива работников  
МБОУ ДО «Спортивная школа»  
от «05» ноября 2025 г.

Представитель трудового коллектива

\_\_\_\_\_ А.В. Шаманин

Директор

\_\_\_\_\_ Т.Э. Сибирякова

МП

### **Дополнительное Соглашение**

**о внесении изменений (дополнений) в коллективный договор  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная школа» Питкярантского  
муниципального округа Республики Карелия  
(МБОУ ДО «Спортивная школа»)**

Регистрационный № 22/2025 от 17 ноября 2025 года

**Дополнительное Соглашение**

**о внесении изменений и дополнений в коллективный договор  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная школа» Питкярантского  
муниципального округа Республики Карелия  
(МБОУ ДО «Спортивная школа»)**

г. Питкяранта

«05» ноября 2025 года

Стороны: работодатель Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа» Питкярантского муниципального округа Республики Карелия в лице директора Сибиряковой Татьяны Эровны с одной стороны и трудовой коллектив образовательного учреждения в лице представителя трудового коллектива Шаманина Анатолия Владимировича с другой стороны, действуя на основании ст. 44 Трудового кодекса РФ, приняли решение о внесении изменений (дополнений) в коллективный договор:

1. На титульном листе коллективного договора исключить слова «с учетом мнения» и «утверждаю».
2. Подпункт 1 п. 1.3 коллективного договора изложить в следующей редакции: «-Работники учреждения в лице представителя трудового коллектива (далее работники)».
3. Пункт 2.7 коллективного договора и пункт 2.7 Правил внутреннего трудового распорядка после слов «при заключении трудового договора с работником», «работодатель обязан» дополнить словами «(до подписания трудового договора)».
4. В пункте 4.3 коллективного договора исключить слова: «женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, другому лицу, воспитывающему указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо 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 (ст. 261 ТК РФ)».
5. Пункт 5.5 коллективного договора дополнить абзацем следующего содержания «Данный день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период».

6. В пункте 6.6 коллективного договора слова «(аванс в счет заработной платы)» заменить словами «заработка плата за первую половину месяца», слова «и 15 числа месяца следующего за отработанным» заменить словами «и 15 числа месяца следующего за отработанным – заработка плата за вторую половину месяца (окончательный расчет), слова «аванс в счет заработной платы» заменить словами «заработка плата за первую половину месяца».

7. В пункте 7.1 коллективного договора слова «в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд» заменить словами «в Фонд пенсионного и социального страхования».

8. Пункт 7.5 коллективного договора дополнить пунктом следующего содержания: «Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка».

9. В пунктах 8.9 и 8.10 коллективного договора исключить слова «технике безопасности» и «техники безопасности».

10. Содержание пункта 2.1 Правил внутреннего трудового распорядка в части перечня документов, предъявляемых при приеме на работу, изложить в следующей редакции:

«Если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонализированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не

допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

-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, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,

- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов».

11. Пункт 2.2 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета».

12. Пункт 2.9 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой».

13. Пункт 2.10 Правил внутреннего трудового распорядка привести в соответствие нормам статьи 84.1 ТК РФ и изложить в следующей редакции: «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 его 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 уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или представления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. 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 ТК РФ, 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)».

14. В пункте 5.2 Правил внутреннего трудового распорядка исключить наименование должности «директор».
15. В пункте 8.4 Правил внутреннего трудового распорядка слова «под расписку» заменить словами «под роспись».
16. Включить в коллективный договор Положение об оплате труда.
17. Включить в коллективный договор Положение о системе наставничества (Приложение № 7 к коллективному договору).
18. Включить в коллективный договор Положение по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущения дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ (Приложение № 8 к коллективному договору).
19. Включить в коллективный договор мероприятия по охране труда (Приложение № 9 к коллективному договору).
20. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и распространяется на правоотношения, возникшие с 29 сентября 2025г.