Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Дом детского и юношеского туризма и экскурсий»
618419, Пермский край, г. Березники, проезд Большевистский, д.7

# Дополнительное соглашение № 1

**к коллективному договору**
**на период действия с 2024 по 2027 годы**

Директор МАУ ДО ДДЮТЭ

_____ / С.А.Чернавина

«23» апреля 2025 г.

Председатель профсоюзной организации

_____ / С.А.Семерикова

«23» апреля 2025 г.

Министерство труда и социального развития Пермского края

Коллективный договор уведомительно зарегистрирован

№ 260-07-07 2025 г.

Подпись _____

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Дом детского и юношеского туризма и экскурсий»

Работодатель, в лице директора Чернавиной Светланы Алексеевны, именуемый далее «Работодатель» и

работники организации, именуемые далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации Семериковой Светланы Андреевны, вместе именуемые далее «Стороны», в соответствии с протоколом Общего собрания трудового коллектива работников от «23» апреля 2025г. № 2, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору на 2024-2027 годы о нижеследующем:

Стороны договорились:

1. «По результатам уведомительной регистрации коллективного договора МАУ ДО ДДЮТЭ на 2024-2027 годы Министерством труда и социального развития Пермского края внести в документ следующие изменения

**Подпункт 2.2.17** читать в редакции: «Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до

достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.» (ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации – далее Кодекс).

**Абзац первый подпункта 2.2.21 раздела 2** «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» изложить в новой редакции:

«Получать согласие на обработку персональных данных работника, кроме случаев, когда согласия на обработку персональных данных указанного лица не требуется, а именно:».

**Абзац третий подпункта 2.2.21 раздела 2** «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» изложить в новой редакции:

«- при размещении персональных данных работников в сети Интернет в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.10.2021 № 1802 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации».

**Пункт 3.12** читать в редакции: «Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, теплоснабжения, освещения, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), а также в случаях, предусмотренных Кодексом.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.» (ст. 99 Кодекса).

**Пункт 3.13 читать в редакции:** «Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Кодекса.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), а также в случаях, предусмотренных Кодексом.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.».

**Пункт 3.23 раздела 3 читать в редакции:** «По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников,

проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- в связи с переездом на новое место жительства;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 30 календарных дней.» (ст. 128 Кодекса).

**В абзаце три пункта 4.1** раздела 4 слова «рабочих дней» заменить словами «календарных дней».

**Пункт 4.12** дополнить словами «минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента тарифной ставки (оклада).» (ст. 147 Кодекса).

**В подпункте 6.1.4** ссылку на статью 226 Кодекса заменить на статью 225 Кодекса.

**В подпункте 6.1.5** ссылку на статью 212 Кодекса заменить ссылкой на статью 214 Кодекса.

**В подпункте 6.1.21** ссылку на статью 212 Кодекса заменить ссылкой на статью 214 Кодекса.

**Пункт 7.7** раздела 7 читать в редакции: «С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации решаются следующие вопросы:

- ведение и отмена ранее срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК);
- рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза (ст. 82, 373 ТК);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст. 82 ТК);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК;
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);

- установление режима разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК);
- определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день (ст. 112 ТК);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК;
- установление, с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя, дополнительных отпусков (ст. 116 ТК);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК);
- принятие мер по предотвращению массового увольнения (ст. 180 ТК);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих, по сравнению с типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК);
- установление порядка проведения аттестации (ст. 81 ТК);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135, 144 ТК);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
- установление размеров повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями (ст. 147 ТК);
- применение локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК);
- при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда (ст. 122 ТК).».

2. Остальные условия коллективного договора и приложений к нему остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

3. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами 23 апреля 2025 года и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2024-2027 годы.

прошито
пронумеровано
скреплено печатью на
7 (семь) листах

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 1495739221878372883115036296584824510982612407 50

Владелец Чернавина Светлана Алексеевна

Действителен С 21.10.2025 по 21.10.2026