

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ



МБОУ СОШ №10

Председатель

«15» ноября 2024г.

Ю.А. Балбашова

Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа №10



Директор

«15» ноября 2024г.

М.П.

Т.А. Лекинская

**Дополнительное соглашение
о внесении дополнений (изменений)
в коллективный договор
на 2024-2027г.г.**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №10
Регистрационный № 52-К от 13.11.2024г**

Принято на общем собрании работников,
протокол №4 от «15» ноября 2024г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»

« 26 » 11 20 24 г.

Запись за № 125-24

г. Нижний Тагил

Стороны договорились внести в текст коллективного договора на 2024-2027г.г., утвержденного на собрании работников протоколом № 4 от «15» ноября 2024г. следующие дополнения (изменения):

1. Включить в коллективный договор Раздел 1 в соответствии с разделом II. «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ и ст. 41 ТК РФ, стр 2.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель _____ Муниципального бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №10 в лице его представителя – директора Лекинской Татьяны Анатольевны (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации Балбашиной Юлии Александровны, (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между администрацией муниципального образования город Нижний Тагил, Управлением образования Администрации города Нижний Тагил и городской организацией Общероссийского Профсоюза образования, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу с 23 ноября 2024 года и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

№ п/п	Наименование раздела кол. договора, пункт, страница	Дополнение (изменение) к коллективному договору	Наименование законодательного или нормативного акта, регулирующего минимальные гарантии работников, статья, пункт, действующие нормы
2	Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров, пункт 2.2.2., стр. 4	Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также - лица предпенсионного возраста (до 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);	ст. 1 Федерального закона от 03.10.2018 №350-ФЗ, ст.5 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1, ст.185.1 ТК РФ.
3	Раздел 4. Оплата и нормирование труда, пункт 4.2.15, стр. 14	При нарушении работодателем установленного срока 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 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и	ст.236 ТК РФ

		иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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.	
--	--	---	--

4. Раздел 5. «Охрана труда и здоровья» дополнить пунктами 5.1.22-5.1.25, страница 20:

5.1.22. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

5.1.23 Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу. Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

5.1.24 Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными позволить выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

5.1.25 Оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).