

РАБОТОДАТЕЛЬ

Директор
Муниципального общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2

п. Мелиоративный»
Н.Г. Шипнягова
« 25 » октября 2022г.



РАБОТНИКИ

Председатель первичной профсоюзной
организации
Муниципального общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2

п. Мелиоративный»
Н.В. Ефимова
« 25 » октября 2022г.

Дополнительное соглашение к Коллективному договору Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 п. Мелиоративный» на период 14.04.2022-13.04.2025 гг. прошло уведомительную регистрацию в Министерстве социальной защиты, труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № 18/2022

Дата регистрации 08.11.2022

Керальник Ольга Ю и Рудь
Специалист Отдела трудовых отношений, оплаты труда и развития социального партнерства

С. А. Сергеев

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
Муниципального общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2
п. Мелиоративный»
на период 14.04.2022 – 13.04.2025 гг.**

Принято

на собрании трудового коллектива
Муниципального общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2
п. Мелиоративный»
« 20 » октября 2022г.

Протокол № 1

**Дополнительное соглашение к Коллективному договору
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2 п. Мелиоративный»
на период 14.04.2022-13.04.2025**

Муниципальное общеобразовательное учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 п. Мелиоративный», далее «Работодатель», в лице директора Шипняговой Натальи Геннадьевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работники Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 п. Мелиоративный», далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации Ефимовой Натальи Викторовны, с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», внесли в Коллективный договор Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 п. Мелиоративный» на период 14.04.2022 – 13.04.2025гг. следующие дополнения и изменения:

1. Пункт 1.15 Коллективного договора дополнить словами «Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет».

2. Пункт 2.10 дополнить абзацами следующего содержания:

«По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 статьи 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника».

3. В пункте 4.4.1 Коллективного договора слова «(за 2 года до пенсии)» заменить словами «(за 5 лет до пенсии)».

4. Пункт 5.12.1 Коллективного договора после слов «предоставлять работникам» дополнить словами «(в дополнение к статье 128 ТК РФ)».

5. Пункт 5.13 изложить в следующей редакции:

«Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования».

6. В пункте 8.2 Коллективного договора исключить слова «с последующей сертификацией».

7. В пункте 8.14 Коллективного договора исключить слово «(обследований)».

8. Пункт 2.3 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору) дополнить словами «(до подписания трудового договора)».

9. Пункт 2.4 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«2.4. При заключении трудового договора поступающий на работу предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) 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;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим 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».

10. Пункт 2.6 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«2.6. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, заполняется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТФ РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). На работников по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы».

11. Пункт 2.7 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору) слова «Личное дело храниться в Учреждении 75 лет» заменить словами «Документы по личному составу, законченные делопроизводством до 1 января 2003 года, хранятся 75 лет. Документы по личному составу, законченные делопроизводством после 1 января 2003 года, хранятся 50 лет».

12. Пункт 2.9 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору) после слов «выдаёт работнику трудовую книжку» дополнить словами «или предоставляет сведения о трудовой деятельности согласно статье 66.1 ТК РФ у данного работодателя».

13. Пункт 5.16 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору) дополнить абзацами следующего содержания:

«С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в

случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 статьи 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника».

14. Пункт 5.29 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«С письменного согласия работников и за дополнительную оплату, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных и иных работ (не требующих специальных знаний) в пределах установленной им продолжительности рабочего дня (смены)».

15. Пункт 6.5 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору) дополнить словами «(за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)».

16. Пункт 7.11 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Коллективному договору) слова «под расписку» заменить словами «по росписи».

17. Пункт 18. Положения об оплате труда (Приложение №3 к Коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)».

18. Включить в Коллективный договор Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 п. Мелиоративный» на период 14.04.2022 – 13.04.2025гг. следующие разделы:

- Работа с молодежью (Приложение №6 к Коллективному договору)
- Мероприятия по поддержке работников предпенсионного и пенсионного возраста (Приложение №7 к Коллективному договору)

- Положение «Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ, и пропаганда здорового образа жизни» (Приложение №8 к Коллективному договору)

Настоящее Дополнительное соглашение к Коллективному договору Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 п. Мелиоративный» на период 14.04.2022 – 13.04.2025гг. является приложением к Коллективному договору Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 п. Мелиоративный» на период 14.04.2022 – 13.04.2025гг. и его неотъемлемой частью, вступают в силу с даты подписания Коллективного договора и действуют в соответствии с Коллективным договором Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 п. Мелиоративный» на период 14.04.2022 – 13.04.2025гг.

Работа с молодежью

1. Стороны исходят из того, что молодыми работниками считаются работники в возрасте не старше 35 лет.

2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в Учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение молодежного профсоюзного актива.

3. Стороны договорились:

- Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.
- Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

4. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в Учреждении;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами Учреждения.

5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении;
- обеспечивать установленные в Учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- минимизировать составление молодыми педагогами отчётной документации (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов), предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ.

Мероприятия по поддержке работников предпенсионного и пенсионного возраста

1. Стороны исходят из того, что предпенсионным считается возраст, наступающий за пять лет до назначения пенсии по старости (примечание к статье 144.1. Уголовного кодекса Российской Федерации).

2. Трудовые льготы, положенные работникам пенсионного и предпенсионного возраста:

2.1. Каждому сотруднику предпенсионного и пенсионного возраста гарантируется ежегодная оплачиваемая диспансеризация. Работники имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ).

2.2. Право на дополнительное обучение и переквалификацию в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26 марта 2020 г. № 742-р «Об утверждении Специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 г., плана мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста на период до 2024 г. и утрате силы некоторых актов Правительства РФ».

2.3. Защита от дискриминации по возрасту при приеме на работу и безосновательное увольнение (статья 144.1 УК РФ).

ПОЛОЖЕНИЕ

«Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ, и пропаганда здорового образа жизни»

1. Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с рабочим местом

ВИЧ/СПИД является проблемой, связанной с рабочим местом, и к ней следует относиться как к любому другому серьезному заболеванию или ситуации на рабочем месте. Эффективное решение проблемы ВИЧ/СПИДа лежит не только в медицинской плоскости, сколько в социальных и трудовых отношениях. Смещение эпицентра эпидемии ВИЧ-инфекции в старшие возрастные группы населения требует совершенствования борьбы с этим социально-значимым заболеванием, в частности, продвижения профилактических программ в трудовые коллективы.

2. Безопасная производственная среда

Для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда, безопасных для здоровья, и в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№155). Условия труда, безопасные для здоровья, предполагают сохранение оптимального физического и умственного здоровья на работе и адаптацию работы к возможностям работников в плане состояния их физического и умственного здоровья.

3. Социальный диалог

Успешное проведение политики к осуществлению программ по ВИЧ/СПИДу требуют совместных действий и доверия между работодателями, работниками, их представителями и в необходимых случаях правительствами, при активном вовлечении в этот процесс работников, инфицированных ВИЧ и пострадавших от ВИЧ/СПИДа.

4. Цель профилактической программы, задачи

Профилактика распространения ВИЧ/СПИДа в сфере социальных и трудовых отношений, формирования у работников организации нормативного поведения, исключающие вероятность ВИЧ-инфицирования, проявления чувства ответственности за собственное здоровье через приобщение к здоровому вы жизни.

Задачи:

- Обозначить проблему ВИЧ-инфекции для работников организации.
- Повысить уровень информированности целевой группы по вопросам ВИЧ/СПИДа.
- Выработать эффективные подходы для снижения поведенческих рисков распространения ВИЧ-инфекции среди работников организации и мотивировать их на обращение в медицинские учреждения для тестирования на Вич и лечения.
- Сформировать толерантное поведение в сфере трудовых отношений на основании ВИЧ/СПИД статуса работника. Снизить стигматизацию и дискриминацию на рабочем месте.
- Овладение умениями предвидеть потенциально опасные ситуации и избегать их, в ситуации повышенного риска выбирать эффективные способы деятельности.

5. Содержательный раздел программы

Направления:

- Организационно-познавательные мероприятия (заседание круглых столов, дискуссий, собраний, формирование информационной среды).
- Профилактическая работа (соревнования, акции, дни здоровья, флэшмоб и др.).
- Мероприятия по пропаганде здорового образа жизни (соревнования, тематический вечера, оформление стендов, анкетирование, консультирование, беседы и т.д.).
- Культурно-массовые мероприятия по организации досуга работников организации (праздники, концерты, спортивные мероприятия, игры, конкурсы и т.д.)

План-календарь по профилактике ВИЧ/СПИДа

№ п/п	Название мероприятия	Сроки проведения	ответственные
1.	Оформление стенда о ЗОЖ «Здоровый я - здоровая страна»	Ежегодно в ноябре	Администрация
2.	Привлечение медработников для организации лекционно-профилактической работы в организации «Что должен знать о ВИЧ каждый?»	Ежегодно в декабре	Администрация
3.	Выставка тематической литературы в кабинете «Осторожно СПИД».	Ежегодно в декабре	Библиотекарь
4.	Проведение анкетирования среди работников организации «Что ты знаешь и ВИЧ/СПИД?»	Ежегодно в ноябре	Администрация
5.	Неделя профилактики ВИЧ инфекции, СПИДа, посвященная Всемирному дню борьбы со СПИДом; дискуссии на тему «Здоровый образ жизни»	Ежегодно в декабре	СПС
6.	Распространение буклетов «Выбери профилактику СПИДа»	Ежегодно в декабре	СПС
7.	Выставка газет, плакатов, рисунков «Разные дороги в бездну»	Ежегодно в ноябре	Учитель изо
8.	Просмотр социальных видеороликов о ВИЧ-инфекции	Ежегодно в декабре	СПС
9.	Организация спортивного досуга (соревнований) для работников, участие в городских мероприятиях по здоровому образу жизни	По плану спортивной работы	Педагог-организатор спортивных мероприятий
10.	Организация медицинского осмотра сотрудников	Ежегодно в августе	Администрация

6. Прогнозируемые результаты, уход и поддержка

- отказ от вредных привычек и негативное отношение к ним;
- самореализация через досуговую деятельность;
- приобретение практических навыков конструктивного поведения в критических ситуациях.

В сфере труда ответом на угрозу ВИЧ/СПИДа должны стать солидарность, уход и поддержка. Все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью. Не должно быть никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья в организации.

АНКЕТА
«Что ты знаешь о ВИЧ/СПИД?»

Просим Вас ответить на несколько вопросов, это поможет нам в дальнейшей работе. Анонимность гарантируется. Пожалуйста, подчеркните выбранные ответы.

- 1. Где в течение последнего года Вы слышали информацию о ВИЧ/СПИДа**
 - 1.1 телевидение, радио
 - 1.2 в печатных СМИ
 - 1.3 в интернете
 - 1.4 нигде
- 2. Как передается ВИЧ-инфекция?**
 - 2.1 при кашле и чихании
 - 2.2 при переливании крови
 - 2.3 при укусе кровососущих насекомых
 - 2.4 при внутривенном употреблении наркотиков
 - 2.5 при рукопожатии, объятиях
 - 2.6 при незащищенном половом контакте
 - 2.7 при пользовании общими маникюрными принадлежностями, бритвенными приборами
 - 2.8 при нанесении татуировок, выполнении пирсинга.
 - 2.9 от ВИЧ- инфицированной матери ребёнку во время беременности, родов и грудного вскармливания
- 3. Кто может заразиться ВИЧ/СПИДом?**
 - 3.1 гомосексуалисты
 - 3.2 проститутки
 - 3.3 медицинские работники
 - 3.4 в/в наркоманы
 - 3.5 доноры крови
 - 3.6 любой человек, пренебрегающий правилами безопасного поведения
- 4. Может ли ВИЧ-инфицированный человек внешне выглядеть здоровым?**
 - 4.1 да
 - 4.2 нет
- 5. Допускаете ли Вы для себя личную возможность заразиться ВИЧ-инфекцией?**
 - 5.1 да
 - 5.2 нет
 - 5.3 не знаю
- 6. Перестанете ли Вы общаться с коллегой по работе, если узнаете, что он ВИЧ инфицированный?**
 - 6.1 да
 - 6.2 нет
- 7. Как, на Ваш взгляд, надо бороться с распространением ВИЧ-инфекции?**
 - 7.1 изолировать ВИЧ-инфицированных людей от общества
 - 7.2 информировать широкие слои населения способами профилактики
 - 7.3 другое
- 8. Ваш пол: Мужской/женский**
- 9. Ваше образование:**
 - 9.1 средняя школа
 - 9.2 среднее профессиональное
 - 9.3 высшее
- 10. Ваш возраст ____ лет**

Благодарим за сотрудничество!