

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа с
углубленным изучением отдельных предметов № 46»
на 2026 - 2028 год(ы)

От работодателя:

Директор
общеобразовательного учреждения

Т.Г. Скрипкина



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения
Г.В. Бороздина



Подписаны сторонами: «22» апреля 2026 года



Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Председатель комитета по труду _____
(Ф.И.О.)

М.П.

Мы, нижеподписавшиеся стороны соглашения:

- работодатель в лице его представителя – директора *Скрипкиной Татьяны Геннадьевны*, с одной стороны, и

- работники образовательной организации в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации *Бороздиной Галины Викторовны*, с другой стороны, руководствуясь положениями ст. 43 Трудового Кодекса Российской Федерации, по взаимному согласию заключили настоящее Дополнительное соглашение № 1 к Коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 46» на 2026-2028 год(ы) о нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 46» на 2026 - 2028 год(ы) следующие изменения и дополнения:

1.1. Абзац 3 подпункта 2.2.1 пункта 2.2 раздела II в соответствии со ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) изменить, изложив его в следующей редакции:

«- по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно. Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с частью первой настоящей статьи, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.»

1.2. В пункте 2.2 раздела II исключить повторяющиеся подпункты 2.2.6 и 2.2.7.

1.3. В абзаце восьмом пункта 4.10 раздела IV в соответствии со ст. 136 ТК РФ после слов «в том числе денежной компенсации» вставить слова «за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы»,.

1.4. В абзаце втором подпункта «б» пункта 4.12 раздела IV в соответствии с абзацем 2 пункта 58 раздела IV Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 46» слова «результаты труда» заменить словами «результаты работы».

1.5. В подпункте 4.22.2. пункта 4.22 раздела IV слова «подпункта 4.20.1.» заменить словами «4.22.1.».

1.6. Раздел IV в соответствии со ст. 135 ТК РФ дополнить пунктом 4.37 следующего содержания:

«4.37. При установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.».

1.7. Раздел IV в соответствии со ст. 268 ТК РФ дополнить пунктом 4.38 следующего содержания:

«4.38. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи.

Работодатель имеет право привлекать работника в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемой в период летних каникул по направлению органов службы занятости населения или в составе студенческих отрядов, включенных в федеральный или региональный реестр молодежных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой, в следующих случаях:

1) в случае, если работник достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника;

2) в случае, если работник не достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника и одного из его родителей (попечителя);

3) в отношении несовершеннолетнего лица, указанного в части четвертой статьи 63 настоящего Кодекса, с письменного согласия работника и органа опеки и попечительства или иного законного представителя несовершеннолетнего лица.».

1.8. Абзац второй подпункта 8.5.7. пункта 8.5 раздела VIII после цифр «№ 632» дополнить буквой «н».

1.9. Дополнить раздел VI пунктом 6.11 следующего содержания:

«6.11. В целях реализации Указа президента РФ № 63 от 23.01.24 «О мерах социальной поддержки многодетных семей», областного трехстороннего

Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений, решения Курской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.03.2024 № 5 оказывать следующие дополнительные меры социальной поддержки работникам с семейными обязанностями, многодетных родителей и их детей:

оказание материальной помощи работникам в связи с бракосочетанием;

оказание материальной помощи одному из родителей при рождении ребенка;

предоставление возможности женщинам наблюдаться у врача-специалиста в период беременности и родов;

обеспечение детей работников подарками к праздникам (Новый год, День защиты детей и т.д.);

организация спортивно-массовых мероприятий, способствующих укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады и т.п. с привлечением семейных команд);

проведение корпоративных мероприятий, посвященных «Дню семьи, любви и верности», «Дню матери», «Дню отца»;

чествование в организации работников, имеющих 3-х и более детей; состоящих в браке 25 и более лет; трудовых династий, работающих в организации;

предоставление родителям дополнительного отпуска продолжительностью в количестве одного календарного дня с сохранением заработной платы в период празднования Дня Знаний (1 сентября), «последнего звонка», призыва детей на воинскую службу (проводы в армию), свадьбы детей и т.д.;

установление гибкого графика работы, режима неполного рабочего времени родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет;

предоставление по желанию супруга ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам (вне зависимости от количества детей);

возможность работникам – многодетным родителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком и после выхода из него учиться, получать профессию, повышать квалификацию.