

Профсоюзный комитет
председатель профкома

Иванов
« 07 » *сентября*

Н.В. Шкумат

2024 г.



Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Детская
школа искусств №1»

Директор

« 01 »

Ломанова

А.В. Ломакова

2024 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ДОПОЛНЕНИЙ (ИЗМЕНЕНИЙ)
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
2024-2027 ГОДЫ**

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств №1»**

**ПРИНЯТО НА СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
(протокол №9 от 01.07.2024г.)**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»
« 16 » <i>07</i> 20 <i>24</i> г.
Запись за № <i>83-Д-4</i>

г. Нижний Тагил
2024

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ НА 2024-2027 ГОДЫ
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №1»

01.07.2024

№1

Трудовой коллектив профсоюзного комитета Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №1» (МБУ ДО «ДШИ №1») представленный председателем профсоюзного комитета учреждения Шкумат Натальей Валерьевной (далее – работники), с одной стороны и работодателем, представляемым директором Учреждения Ломаковой Аленой Валерьевной, действующей на основании Устава учреждения (далее – работодатель) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, социально-трудовые права, гарантии и льготы работников МБУ ДО «ДШИ №1» в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

Внести изменения в подпункты следующих разделов и читать их в следующей редакции:

3. Трудовые отношения

1.3.2.1. При приеме на работу (заключении трудового договора) **работодатель** требует от поступающего следующие документы (Ст. 65 ТК РФ):

- - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только справку с данными трудовой деятельности, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, МБУ ДО «ДШИ №1» вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или сведения о трудовой деятельности, предоставляемые из информационных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования РФ;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих

призыву на военную службу;

- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.
- 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 психотропных веществ.
- документ, подтверждающий профессионально-гигиеническую подготовку и аттестацию ее.

- заключение врачебной комиссии по результатам обязательного психиатрического освидетельствования (для педагогических работников).

2. 3.12.2. Своевременно оповещать **работодателя** о невозможности различного рода по уважительным причинам выполнять работу.

3. 3.12.4. Содействовать **работодателю** в улучшении морально-психологического климата в Учреждении.

4. 3.12.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых **руководителем** мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. 6.1. **Руководитель** учреждения обязуется уведомлять трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры организации, массовом увольнении или о сокращении не менее чем за 3 месяца. При единичном случае не менее чем за 2 месяца.

6. 6.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица, проработавшие в данном учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года;
- **лица предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) ст. 1 ФЗ от 03.10.2018 №350-ФЗ, ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991-1, ст. 185.1 ТК РФ.**

Дополнить раздел:

7. Охрана труда и здоровья

Руководствуясь распоряжением Правительства РФ от 19.10.2021 года № 2933-Р «Об утверждении плана мероприятий по реализации Государственной стратегии противодействия распространению ВИЧ-инфекции в Российской Федерации на период до 2030 года» учреждение признает серьезность ситуации с эпидемией ВИЧ-инфекции и ее воздействия на рабочие места:

- признание ВИЧ/СПИДа проблемой, имеющей значение для сферы труда;
- недопустимость дискриминации работников, имеющих ВИЧ-инфекцию;
- создание безопасной и здоровой производственной среды;
- поддержание социального диалога и профилактики, направленной на повышение уровня информированности работников;
- сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства Российской Федерации.

7.17. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников работодатель проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает в себя Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;

7.18. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

Остальные условия коллективного договора оставить без изменения.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01.07.2024 г.

4. Настоящее соглашение составлено в трех экземплярах.

ПОДПИСИ СТОРОН



Директор
М.П. А.В. Ломакова



Председатель профсоюзного комитета
М.П. Н.В. Шкумат