

От работников:

Представитель работников ГБОУ СОШ

им. Н.С. Доровского с. Подбельск

 Тютина М.П.

« 15 » марта 2023 г.

От работодателя:

Директор ГБОУ СОШ

им. Н.С. Доровского с. Подбельск

 В.Н. Уздяев

« 15 » марта 2023 г.



C=RU, O=ГБОУ СОШ
им.Н.С.Доровского с.Подбельск,
CN=В.Н.Уздяев,
E=podbel_sch_phvy@samara.edu.ru
00e2de620d21d26701
2023.03.20 20:24:49+04'00'

Изменения

к Коллективному договору

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
имени Героя Советского Союза Николая Степановича Доровского
с. Подбельск муниципального района Похвистневский
Самарской области
на 2022-2024 годы**

Принят на Конференции работников
ГБОУ СОШ им. Н.С. Доровского с. Подбельск
(Протокол № 1 от 06.03.2023 г.)

1. Стороны пришли к соглашению внести изменения в коллективный договор:

1) Дополнить коллективный договор пунктом 1.18. в следующей редакции «1.18. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

2) Дополнить коллективный договор пунктом 2.17 в следующей редакции «Работодатель обязан соблюдать требования приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 года № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ», в том числе, в части перечня и объема документации.».

3) Пункт 4.4.1. коллективного договора изложить в новой редакции:

«4.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.».

4) Пункт 5.8. коллективного договора изложить в новой редакции:

«5.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия, без согласия только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения,

должностными инструкциями работников, допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.».

5) Пункт 5.8. коллективного договора изложить в новой редакции:

«5.12. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 6);

с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ) – 7 календарных дней;

председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 дня.

членам первичной профсоюзной организации – 1 день.

Работодатель предоставляет работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

в случае регистрации брака работника - 3 календарных дня;

на похороны близких родственников 3 календарных дня.».

6) В пункте 5.13. коллективного договора, абзац третий изложить в новой редакции:

«- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;»;

7) Пункт 5.13. коллективного договора дополнить абзацем:

«- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.».

8) Пункт 5.15. коллективного договора изложить в новой редакции:

«5.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.».

9) Дополнить коллективный договор пунктом 5.20. в следующей 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, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, 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 РФ, 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 или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

10) Дополнить коллективный договор разделом XII. в следующей редакции:

«XII. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ

12.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

12.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

12.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;

12.2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание материальной помощи при мобилизации члена семьи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время.».

2. Приложение № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»:

1) дополнить пунктом 1.6. в следующей редакции: «1.6. Назначение правила внутреннего трудового распорядка – это защита прав обеих сторон трудовых отношений и предотвращение спорных ситуаций, которые не регламентируются ТК РФ.»;

2) дополнить пунктом 1.7. в следующей редакции: «1.7. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностраный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.».

3) в пункте 2.13., в абзаце втором после слов «в области охраны труда», дополнить словами «, противопожарной и антитеррористической безопасности»;

4) в пункте 4.2., абзац четвёртый изложить в следующей редакции:

«- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей добросовестно, своевременно, в течение всего рабочего времени и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов Учреждения;»;

5) в пункте 4.6., в абзаце втором после слов «в области охраны труда», дополнить словами «, противопожарной и антитеррористической безопасности»;

6) Пункт 4.10. изложить в новой редакции:

«Работодатель обязан соблюдать требования приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 года № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ», в том числе, в части перечня и объема документации педагогических работников при реализации основных общеобразовательных программ.».

7) пункт 5.2. дополнить абзацем:

«- на прохождение диспансеризации.»;

8) пункт 5.3. дополнить двумя абзацами:

«- уведомить заблаговременно в случае ухудшения состояния здоровья и обращения в лечебное учреждение для открытия больничного листа»;

«- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности»;

9) пункт 5.4. дополнить абзацем: «- на прохождение диспансеризации.»;

10) в пункте 5.6. в абзаце десятом после слов «в области охраны труда», дополнить словами «, противопожарной и антитеррористической безопасности»;

11) пункт 6.2. изложить в следующей редакции:

«За жизнь и здоровье обучающихся:

– во время образовательного процесса (во время проведения уроков и занятий, перемен, внеклассной и внеурочной деятельности),

– при проведении массовых мероприятий (утренники, конкурсы, конференции, концерты и иные культурно массовые, спортивные мероприятия) с участием обучающихся;

при организации подвоза обучающихся.»;

12) пункт 6.3. изложить в следующей редакции:

«6.3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения и иных локальных нормативных актов, законных распоряжений директора Учреждения, заместителя директора, руководителей структурных подразделений работники привлекаются к дисциплинарной ответственности в рамках действующего законодательства.

За грубое нарушение трудовых обязанностей в качестве дисциплинарного наказания может быть применено увольнение (ст.81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех

часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.»

13) пункт 6.5. изложить в следующей редакции:

«6.5. За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил работник привлекается к дисциплинарной ответственности в порядке и случаях, предусмотренных законодательством».

14) раздел 6. Ответственность работника и работодателя, дополнить пунктом «6.8. Работникам запрещено в зданиях и на территории Учреждения:

- выражаться нецензурной бранью;

- участвовать в драках

15) пункт 7.2. изложить в следующей редакции: «7.2. В Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя, для работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования и для отдельных категорий работников, устанавливается пятидневная рабочая неделя.»

16) пункт 7.3. после слов «Общим выходным днем является воскресенье» добавить «(с учетом организации перерыва не менее 42 часов).».

17) пункт 7.9. изложить в следующей редакции:

«7.9. Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается рабочая неделя в соответствии с графиками работы. Графики работы утверждаются директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпись и вывешиваются на сайте Учреждения и на информационном стенде.»;

18) пункт 7.48. абзац первый изложить в следующей редакции: «В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени графиком работы в каникулы, утвержденный приказом руководителя.»;

19) пункт 7.62. абзац пятый изложить в следующей редакции: «Всем работникам предоставляется два выходных дня в неделю – воскресенье и один день в течение

недели, поочередно каждой группе работников согласно графика утверждённого руководителем.»;

20) пункт 8.18.1. абзац третий изложить в следующей редакции: «при отсутствии дней нетрудоспособности в течение периода с 1 июня предыдущего года по 31 мая текущего года (при начислении денежной компенсации за часть неиспользованного отпуска эти дни не учитываются)»;

21) пункт 8.18.2. удалить;

22) пункт 8.20. изложить в следующей редакции:

«8.20. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.».

23) пункт 8.24 удалить;

24) пункт 8.25 удалить;

25) пункт 12.1. изложить в следующей редакции:

«12.1. При наличии средств работодатель оказывает материальную помощь работникам школы в случаях:

- длительного заболевания (более одного месяца), подтверждённое соответствующими документами;
- тяжелого финансового положения, связанного с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- смерть сотрудника (выплачивается близким родственникам: родителям, супругу (супруге), детям);
- для демобилизованных работников: оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- для членов семей мобилизованных работников: оказание материальной помощи при мобилизации члена семьи.

26) пункт 12.2., абзац шестой удалить.

3. Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников»:

1) пункт 5.4. раздела 5 «Порядок выплаты материальной помощи»:

а) подпункт 1) изложить в новой редакции: «1) при длительном течении заболевания (более одного месяца), подтверждённое соответствующими документами»;

б) дополнить подпунктами:

«4) смерть сотрудника (выплачивается близким родственникам: родителям, супругу (супруге), детям)»;

5) для демобилизованных работников: оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

б) для членов семей мобилизованных работников: оказание материальной помощи при мобилизации члена семьи».

2) пункт 7.4. раздела 7 «Порядок выплаты материальной помощи», изложить в следующей редакции:

«7.4. Заработная плата выплачивается работникам 09 и 24 числа каждого месяца. При этом 24 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за 1-ю половину месяца, а оставшаяся часть заработной платы за предыдущий месяц выплачивается 09 числа каждого следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.»

