

ТКУ во. Цири
поддршка н
М.П.

Работодатель муниципального казенного общеобразовательного учреждения муниципального образования «Городской округ закрытое административно – территориальное образование Знаменск Астраханской области» «Гимназия № 231» в лице директора Борzych Н.А., с одной стороны, и председатель профсоюзной организации в лице Мазаевой Т.Д., с другой стороны, в целях приведения коллективного договора в соответствие с законодательством РФ и на основании статьи 44 Трудового кодекса Российской Федерации пришли к соглашению о внесении следующих изменений и дополнений в коллективный договор:

1) пункт 4.1.2. раздела 4 «Трудовой договор и обеспечение занятости» коллективного договора изложить в новой редакции:

«4.1.2. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора.

В период приостановления за работником сохраняются место работы (должность), социально-трудовые гарантии. Этот период засчитывается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением досрочного выхода на пенсию по старости). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан рассчитать работника в полном объеме за предшествующий период работы.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.

О выходе нужно предупредить как минимум за 3 рабочих дня.

Уволить по инициативе работодателя можно, если работник не вышел на работу через 3 месяца после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время (ст.351.7 ТК РФ, п.13.1) ст.81 ТК РФ).

Трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в случае:

- 1) призыва работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) избрания на должность;
- 4) осуждения работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6) смерти работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя)»;

2) пункт 4.2. «Работодатель обязуется» раздела 4 «Трудовой договор и обеспечение занятости» коллективного договора изложить в новой редакции

«4.2. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- знакомить новых сотрудников при приеме на работу до подписания трудового договора с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором под роспись;
- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренным в ТК РФ (ст. 72 - 75 ТК РФ);
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ);
- выполнять условия заключенного трудового договора;
- считать периоды отмены учебных (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В такие периоды администрация обязуется привлекать педагогических и других работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе;
- предоставлять работникам возможность повышать свою профессиональную квалификацию;
- содействовать работнику, желающему пройти переобучение и приобрести другую профессию;
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ);
- сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по ликвидации, сокращению численности или

штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовом увольнении работников не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ);

- предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные работники - 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)(ст.179 ТК РФ);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком(ст.179 ТК РФ);

- работники, получившие в период работы трудовое увечье или профессиональное заболевание (ст.179 ТК РФ);

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества (ст.179 ТК РФ);

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы(ст.179 ТК РФ);

- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Российскую Федерацию или войска национальной гвардии Российской Федерации(ст.179 ТК РФ);

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет (по соглашению);

- работники, награжденные государственными наградами (в связи с педагогической деятельностью);

- не допускать увольнения по сокращению штатов двух работников из одной семьи;

- расторгать трудовой договор с работником, членом профсоюза, по инициативе работодателя по п.2, п. 3 или п. 5 ст. 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 82, 372 ТК РФ;

- предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);

- во время пребывания работника в очередном, учебном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет (ст. 261 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

- работающих инвалидов;

- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в образовательной организации;

- одиноких матерей, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;

- родителя (иного законного представителя ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в

возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК),

- если один родитель мобилизован или подписал контракт, второму родителю дано преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата, а если ребенку нет 14 лет, то второго родителя могут направить в командировку, привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с его письменного согласия (ст. 179 ТК, , ст. 259 ТК).

3) В раздел 4 «Трудовой договор и обеспечение занятости» коллективного договора добавить пункт 4.2.1.

« 4.2.1. Запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. 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 (ст. 259 ТК).
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матерей и отцов, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;
- опекунов детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации»;

4) подпункт 8 п.7.9 «Работодатель обязуется» раздела 7 «Время отдыха» изложить в новой редакции :

« - предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем ;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 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;

- женам военнослужащих на срок до окончания отпуска мужа;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпункте 5 пункта 1 статьи 3 Федерального закона от 12.01.21995 №5-ФЗ « О ветеранах» предоставляется право на ежегодный отпуск в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году(пп.4 п.2 ст.16 Федерального закона от 12.01.21995 № 5-ФЗ « О ветеранах»);
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы - до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128 ТК РФ и ст. 263 ТК РФ)»;

5) пункт 8.5. «Работодатель обязуется» раздела 8 «Оплата и нормирование труда» коллективного договора изложить в новой редакции:

« 8.5. Работодатель обязуется :

- оплачивать время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ ;

- оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157ТК);

- производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ);

- производить оплату работникам в двойном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей ст. 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя (ст.153 ТК РФ);

- производить выплаты работникам, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда. Наставничество - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении

навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

- выплачивать работникам организации вознаграждение по итогам работы за квартал, полугодие или год согласно Положения «О системе оплаты труда работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231» и на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ ЗАТО Знаменск Гимназия № 231, созданной на паритетных началах».

б) В раздел 8 «Оплата и нормирование труда» коллективного договора добавить пункт 8.9

«8.9. Основные направления противодействия формированию просроченной задолженности по заработной плате в Российской Федерации»

Противодействие формированию просроченной задолженности по заработной плате осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления с участием государственных внебюджетных фондов, а также профессиональных союзов, их объединений и работодателей, их объединений по следующим направлениям:

- 1) принятие профилактических мер, направленных на недопущение формирования просроченной задолженности по заработной плате, в том числе на выявление и последующее устранение причин и условий, способствующих ее формированию, мониторинг просроченной задолженности по заработной плате;
- 2) привлечение работодателей к ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы в порядке, установленном законодательством;
- 3) содействие реализации мероприятий по погашению просроченной задолженности по заработной плате;
- 4) проведение разъяснительной работы с участием сторон социального партнерства по вопросам обеспечения трудовых прав работников.

Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления участвуют в противодействии формированию просроченной задолженности по заработной плате в пределах своей компетенции.

В целях обеспечения координации деятельности территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных внебюджетных фондов, а также профессиональных союзов, их объединений и работодателей, их объединений по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате в субъектах Российской Федерации высшими исполнительными органами субъектов Российской Федерации формируются межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате.

Межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате не наделяются полномочиями по осуществлению государственного контроля (надзора), муниципального контроля.

Порядок формирования и деятельности межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате и порядок принятия ими решений определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7) пункт 11.1. раздела 11 «Контроль за выполнением коллективного договора» коллективного договора изложить в новой редакции:

«11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляет постоянно действующая двухсторонняя комиссия по разработке коллективного договора и контролю за его выполнением.

Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий. Обязуется сотрудничать в выполнении включенных в настоящий коллективный договор обязательств, разрешении возникающих проблем на принципах социального партнерства.

Представители сторон обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Контроль за соблюдением работодателем обязательств перед работниками по соглашению в части обязанностей работодателя, установленных в соответствии с частями первой, третьей и четвертой ТК РФ, осуществляется также в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Федеральный закон от 08.08.2024 N 268-ФЗ)»;

2) Настоящие изменения вступают в силу с 01 марта 2025 и являются неотъемлемой частью коллективного договора

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

8 (восемь)) лист 28

Директор МКОУ ЗАТО

Знаменск Гимназия № 231

Н.А. Борзых

