

Дополнительное соглашение №23

к коллективному договору

МБОУ «Барсовская СОШ №1» на 2019 – 2022 годы.

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя исполняющего обязанности председателя первичной профсоюзной организации Флусовой Ирины Александровны и работодателя в лице его представителя директора Гуровой Ольги Николаевны, рассмотрев имеющиеся положения коллективного договора, вносят изменения в коллективный договор в целях актуализации нормативно правового обеспечения.

1. Внести изменения в приложение 1 коллективного договора «Правила внутреннего распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Барсовская средняя общеобразовательная школа»:

1.2. Пункт 2.5. изложить в следующей редакции:

«При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня-абзац 5 части 4 ст.70 ТК РФ;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

1.3. Пункт 2.6. раздела 2, изложить в следующей редакции:

«Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом»

1.4. Пункт 2.7. абзац 8 после слов « - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК» дополнить аббревиатурой « РФ».

1.5. Добавить пункт 3.1.16 в следующей редакции:

«3.1.16.Статьей 351.7 ТК РФ предусмотрены 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 Российской Федерации, а именно в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом

7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.»

1.6. Добавить пункт 3.8., 3.9, 3.10. в следующей редакции:

«3.8. Ответственность сторон трудового договора:

3.8.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.8.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.8.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.8.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.8.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.9. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.10. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.»

2. Внести изменения в коллективный договор раздел 2 «Трудовой договор»:

2.1. Абзац 7 пункта 2.6 в следующей редакции:

«Повышение профессионального уровня и непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников необходимо осуществлять на основе требований приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 декабря 2013 г. N 30550).»

2.2. Абзац 10 пункта 2.6. в следующей редакции:

«Статьями 331, 331.1 и 351.1 ТК РФ определены ограничения для занятия

трудовой деятельностью в сфере образования педагогических и иных работников, имеющих или имевших судимость, подвергавшихся уголовному преследованию за преступления разной степени тяжести, которые необходимо применять в редакции Федерального закона от 31.12.2014 № 489-ФЗ. Работникам, имеющим или имевшим судимость, подвергавшимся уголовному преследованию за преступления, перечисленные в статьях 331 и 351.1 Трудового кодекса РФ, необходимо обратиться) в комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре и наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями по созданию и осуществлению деятельности комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.3. абзац 1 подпункта «б» пункта 2.13. раздела 2. Коллективного договора из п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении. Документ утратил силу в связи с изданием Постановления Правительства РФ от 29.03.2014 № 245.

3. Внести изменения в коллективный договор раздел 3 «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников»:

3.1. Раздел 3 пункт 3.3.4. в следующей редакции:

«Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка 173 ТК РФ»

4. Внести изменения в коллективный договор раздел 4 «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству»:

4.1. Пункт 4.1. раздела 4 в следующей редакции:

«При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.»

4.2. Пункт 4.3. раздела 4 в следующей редакции:

«Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.»

4.3. Абзац 4, пункта 5.12. раздела 5 в следующей редакции:

«Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных

этой по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.»

5. Внести изменения в коллективный договор раздел 7 «Социальные гарантии, льготы и компенсации»:

5.1. Подпункт «б» пункта 7.6. раздела 7, в следующей редакции:

«б) оплата стоимости провоза багажа по фактическим расходам, но не более 3000,00 рублей на работника и каждого члена семьи.»

5.2. Подпункт 1 пункта 7.8.5. раздела 7, в следующей редакции:

«Компенсация расходов при проезде к месту использования отпуска и обратно работнику личным автотранспортом производится не выше стоимости проезда:

- при наличии железнодорожного сообщения-по тарифу плацкартного вагона пассажирского, скорого поезда;
- при наличии только морского или речного сообщения-по тарифу каюты V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты II категории речного судна всех линий сообщения;
- при наличии только автомобильного сообщения-по тарифу маршрутного автомобильного транспорта.

Размер компенсации определяется с учётом стоимости проезда, указанной в справке о стоимости проезда, выданной транспортной организацией, и количества пассажиров (работника и членов семьи, указанных в маршрутном листе), при этом количество пассажиров не может превышать количество мест, предусмотренных технической документацией данного автотранспортного средства. Размер компенсации при проезде к месту проведения отпуска за пределы Российской Федерации и обратно личным автотранспортом определяется в размере стоимости проезда до пункта пропуска через государственную границу Российской Федерации.

Пункт пропуска через государственную границу Российской Федерации подтверждается отметкой органа пограничного контроля о месте пересечения государственной границы Российской Федерации в паспорте гражданина Российской Федерации, удостоверяющем личность гражданина Российской Федерации за пределами Российской Федерации (далее-заграничный паспорт), либо в маршрутном листе при проведении отпуска в странах, для посещения которых не требуется заграничного паспорта.

5.3. Пункт 7.8.13. раздела 7, в следующей редакции:

«Размер компенсации расходов на оплату стоимости провоза багажа работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно

определяется по фактическим расходам на основании багажной квитанции или иных документов, подтверждающих заключение договора перевозки багажа и его оплату, но не более 3000,00 рублей на работника и каждого члена семьи.»

5.4. Абзац 6 пункта 7.9.3. раздела 7, в следующей редакции:


«Излишне выплаченные суммы в счёт компенсации расходов возвращаются работником в течение двух рабочих дней с даты сдачи работником авансового отчета о расходовании средств.»


6. Внести изменения в коллективный договор раздел 8 «Охрана труда и здоровья»:

6.1. Пункт 8.6. раздела 8 – убрать ссылку на ст.220 ТК РФ.

6.2. Пункт 8.16. раздела 8, убрать ссылку на ст.ст. 213,214 ТК РФ.

7. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

От работодателя:
директор МБОУ «Барсовская СОШ №1»
 _____ О.Н. Гурова.
10 февраля 2023 года.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Барсовская СОШ №1»
 _____ И.А. Флусова
10 февраля 2023 года.

Коллективный договор, соглашение зарегистрировано	
МБОУ Суфуровский район	
(наименование организации)	
13 февраля 2023	
регистрационный №	126779
И.А. Флусова	Н.В.
регистрацию коллективного договора, соглашения	