

УЧТЕНО

мнение выборного профсоюзного органа МБОУ «Шеговарская СШ»

протокол № 44 от «11» сентября 2020 г.

Профорганизатор  
МБОУ «Шеговарская СШ»  
с/у Н.С.Грудина  
«11» сентября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Шеговарская СШ»

Чертова Е.А.Чертова

Приказ № 44 от «11» сентября 2020 г.

«11» сентября 2020 г.

Изменения, вносимые в коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шеговарская средняя школа» на 2019 – 2021 годы

Внести в коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шеговарская средняя школа» на 2019 – 2021 годы следующие изменения:

1. Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Шеговарская средняя школа»:

Раздел 2:

- пункт 2.2.9 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса:

а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

б) проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

в) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

г) работники моложе 18 лет;

д) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

е) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

ж) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;

з) молодые специалисты;

и) молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор»;

- пункт 2.2.10 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«В соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются федеральным органом исполнительной власти

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Порядком.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом

договоре».

Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать по согласованию с профкомом. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Производить ознакомление педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись»;

- пункт 2.2.11 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«установление учителям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год производить в соответствии с требованиями, изложенными в ст. 333 Трудового кодекса, ст. 55(п. 6) Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- пункт 2.2.12 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«изменение обязательных условий трудового договора допускать, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (статья 74 Трудового кодекса) (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности)»;

Раздел 3:

- в абзаце втором пункта 3.2 коллективного договора слова «Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (СЗ РФ. 2003. № 14. Ст. 1289)» исключить;

- в абзаце втором пункта 3.2 коллективного договора слова «приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» заменить словами «Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"»

- пункт 3.22 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором (пункт 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организацией, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года №644)»;

Раздел 4:

- пункт 4.14 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ)»;

Пункт 4.15:

- подпункт 4.15.6 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (абзац четвертый части первой ст.153 ТК РФ)»;

Пункт 4.16:

- подпункт 4.16.5 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в учреждении прожиточный минимум трудоспособного населения

Месячная заработная плата работников, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Помимо гарантированной выплаты заработной платы не ниже МРОТ, работнику северных районов оплата труда должна осуществляться в повышенном размере. Районный коэффициент и процентная надбавка не включаются в состав МРОТ.

Раздел 6 пункт 6.1:

- подпункт 6.1.5. изложить в следующей редакции:

«при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работник освобождается от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а работники "предпенсионного возраста" - на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть первая и вторая ст. 185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (часть третья ст.185.1 ТК РФ).

При этом дни для прохождения диспансеризации согласовываются сторонами»;

Пункт 6.1:

- подпункт 6.1.8 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«проводить поэтапную специальную оценку условий труда по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета; по результатам аттестации осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профсоюзом; (ст. 212 Трудового кодекса)»;

Раздел 11:

- пункт 11.2 коллективного договора изложить в следующей редакции:

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБОУ «Шеговарская СШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК);

- пункт 11.6. изложить в следующей редакции:

«Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором (ст. 50, 67 ТК);»

- приложение № 1 к коллективному договору слово «ИНН» исключить;

- приложение № 2 к коллективному договору пункт 2 подпункт 2.3 изложить в следующей редакции:

«При приеме на работу работодатель обязан потребовать от работника:

- заявление о приеме на работу (по образцу);
- паспорт гражданина РФ или иной документ, удостоверяющий личность, для иностранных граждан паспорт той страны, гражданином которой он является, разрешение на работу на территории РФ и другие документы установленные действующим законодательством РФ (копию);

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

- В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица оформить новую трудовую книжку.

- Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы. Работники-совместители, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документы об образовании, о квалификации и (или) наличии специальных званий – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (копию);

- справку о судимости»;

- приложение № 2 к коллективному договору пункт 6 подпункт 6.2 изложить в следующей редакции: «для Учреждения и его филиалов устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Младшим воспитателям (пришкольного интерната, детского сада в группах с круглосуточным пребыванием детей) устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Директору школы, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по воспитательной работе, главному бухгалтеру, бухгалтерам устанавливается ненормированный рабочий день. Для работников, режим работы которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, устанавливается трудовым договором».

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»  
ДАТА 24.09.2020 ПОДПИСЬ  
№ - 330

Изменения приняты  
на собрании Трудового коллектива  
«01» сентября 2020 г.  
протокол № 2 от «01» сентября 2020 г.