

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ленинская общеобразовательная средняя школа» Ленинского района Республики Крым

М.П.



«23» сентября 2025 г.

С.А. Гуль

Председатель первичной профсоюзной организациимуниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ленинская средняя общеобразовательная школа» Ленинского района Республики Крым

Т.В. Проскуровская

«23» сентября 2025 г.

ДОПОЛНЕНИЕ № 1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЛЕНИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

на 2024 – 2027 годы

Срок действия:

с «23» сентября 2025 года до «10» ноября 2027 года

Дата вступления в силу:

с «23» сентября 2025 года

ДОПОЛНЕНИЕ № 1
к коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЛЕНИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
на 2024 – 2027 годы
№ 1219 от 26.11.2024 года.

На основании Раздела 2 и в соответствии со ст. 49 Трудового Кодекса Российской Федерации и вступившими в силу дополнениями №1 к соглашению между Управлением образования Администрации Ленинского района Республики Крым и Ленинской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы от 27.03.2025 г., и вынесенного протеста прокуратуры Ленинского района № РДР- 203500017-772-25/20360017 от 30.06.2025 годавности следующие дополнения к:

1. Дополнить раздел IV «Оплата и нормирование труда» пункт № 2.3: «Формировать оплату труда работников отрасли с учётом правовых озий, изложенных в постановлениях Конституционного Суда Российской Федерации: № 38-П (от 7 декабря 2017 г.), № 26-П (от 28 июня 2018 г.), № 17-П (от 11 апреля 2019 г.) и № 40-П (от 16 декабря 2019 г.)«№ 40-П (от 23 сентября 024 г.)».

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ без учёта выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, а также за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов.»

2. Дополнить раздел II «Трудовые отношения и трудовые договоры» пункт 2.18

«При расторжении трудового договора по инициативе работодателя руководствоваться ст. 81 ТК РФ, а также, пунктами 4.3.; 4.1.8.; 10.3.1. соглашения между Управлением образования Администрации Ленинского района Республики Крым и Ленинской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы».

Трудовой договор, может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации

- 2) сокращения численности или штата работников организации
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе ведствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами гостации;
- 4) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 5) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех раз подряд в течение рабочего дня
 - 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, совершенных вступившим в законную силу приговором суда или остановлением 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;
 - 6) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - 7) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является,
 - 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, морального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
 - 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность и работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную ~~и~~ настоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник ~~может~~ выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан ~~ст~~лагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, ~~и~~ющиеся у него.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной трудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3. Раздел III Режим труда и отдыха, пункт 3.27 дополнить
родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов прокуратуры, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году, на основании письменного заявления, без сохранения заработной платы. А в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации – до 5 дней в году, на основании письменного заявления, без сохранения заработной платы.»

4. Дополнить раздел пунктом IV «Оплата и нормирование труда» пунктом 4.12.1.

«В соответствии со ст.351.8 ТК РФ наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику

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

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам других организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику назначаются 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»

Остальные положения коллективного договора Муниципального бюджетного образовательного учреждения «ЛЕНИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» СРЕДНЯЯ ЛЕНИНСКОГО АЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ на 2024 – 2027 годы от 11 ноября 2024 года остаются неизменными.

Дополнение № 1 вступает в силу с 23 сентября 2025 года и действует по 10 сентября 2027 г..