

**Изменения и дополнения в Коллективный договор
(регистрационный № 06632019 от 13.12.2019 г.)
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Школа № 101 с углубленным изучением
отдельных предметов имени Героя Советского Союза
Рябова Сергея Ивановича» городского округа Самара**

ПРИНЯТЫ

на общем собрании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 101 с углубленным изучением отдельных предметов
имени Героя Советского Союза Рябова Сергея Ивановича»
городского округа Самара
Протокол № 02 от 26 марта 2021 г.

Стороны коллективного договора: работодатель – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа № 101 с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя Советского Союза Рябова Сергея Ивановича» городского округа Самара в лице директора Макарова Кирилла Валерьевича, действующего на основании Устава и работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Скобельциной Елены Васильевны пришли к соглашению внести изменения и дополнения в **«Коллективный договор муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа № 101 с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя Советского Союза Рябова Сергея Ивановича» городского округа Самара».**

1. Изменить подпункт 15 **«При высвобождении работников в связи с сокращением»** пункта 2 **«Работодатель обязуется»** раздела 2 **«Трудовые отношения и обеспечение занятости»** читать в следующей редакции:

При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии);
- многодетным матерям (отцам), имеющим трех и более несовершеннолетних детей;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года);
- лицам, проработавшим в учреждении более 10 лет.

2. Изменить в пункте 7 **«Зарботная плата выплачивается работникам два раза в месяц»** раздела 5 **«Оплата труда»** вместо слов

«окончательный расчет» в абзаце, где установлены даты выплаты заработной платы, пишем в новой редакции «заработная плата за вторую половину месяца».

3. Дополнить раздел **7 «Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников»** пунктом **9** следующего содержания:

- Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 стр. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы.

4. Дополнить коллективный договор разделом **11 «Порядок временного перевода работника на дистанционную работу»** пунктами следующего содержания:

- 11.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ч. 1, 2 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

- 11.2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, а также порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяются трудовым договором.

- 11.3. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджере –viber.

- 11.4. Работники должны быть на связи со своими непосредственными руководителями в течение всего рабочего дня по графику работы,

установленному Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором работников.

- 11.5. Если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением или приказом о переходе на удаленную работу, работник в конце каждого рабочего дня должен заполнить отчет с описанием работы, проделанной за день, и направить его по рабочей электронной почте своему непосредственному руководителю.

- 11.6. В случае необходимости работодатель обеспечивает работников оборудованием и программами для выполнения работы удаленно. Они передаются работникам по акту приема-передачи.

- 11.7. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

- 11.8. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника.

- 11.9. Взаимодействие между Работником и Работодателем в период удаленной работы осуществляется посредством электронной почты.

Дистанционный работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в Интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять электронную почту.

- 11.10. Иные положения, связанные с организацией труда дистанционных работников предусматриваются трудовым договором с работником в рамках главы 49.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению внести изменения и дополнения в приложение № 1 к коллективному договору **«Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 101 с углубленным изучением**

отдельных предметов имени Героя Советского Союза Рябова Сергея Ивановича» городского округа Самара».

1. Изменить пункт 4 раздела 2 «Порядок приема и увольнения работников», читать в следующей редакции:

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 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;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинское заключение (личная медицинская книжка).

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации постановлениями Правительства Российской Федерации может

предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2. Изменить пункт **10** раздела **2 «Порядок приема и увольнения работников»**, читать в следующей редакции:

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на

соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного

документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

3. В пункте **12 «Заработная плата выплачивается»** раздела **2 «Порядок приема и увольнения работников»** в абзаце, где установлены даты выплаты, вместо слов «окончательный расчет» читать «заработная плата за вторую половину месяца».

4. Дополнить пункт **13 «Прекращение трудового договора»** раздела **2 «Порядок приема и увольнения работников»** следующим содержанием:

- При увольнении в день прекращения трудового договора работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя).

5. Дополнить пунктом **14** раздел **2 «Порядок приема и увольнения работников»** текстом следующего содержания:

- Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (статья 66.1 ТК РФ).

На каждого работника учреждения ведется личное дело. Документы по личному составу, законченные делопроизводством до 1 января 2003 года, хранятся 75 лет. Документы по личному составу, законченные делопроизводством после 1 января 2003года, хранятся 50 лет.

6. Дополнить пункт 1 «Работник имеет право» раздела 3 «Основные права и обязанности работника» словами:

- работник имеет право досрочно выйти из отпуска по уходу за ребенком до трёх лет, уведомив работодателя о своём намерении, не менее чем за две недели до выхода на работу.

7. Дополнить пункт 2 «Работник обязан» раздела 3 «Основные права и обязанности работника» словами:

- работник уведомляет работодателя о своей временной нетрудоспособности в день обращения в медицинское учреждение, а также об отсутствии на рабочем месте по иным причинам в течение рабочего дня, уведомить можно письменно или устно посредством телефонной связи или электронной почты.

8. Дополнить пункт 18 «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков» раздела 5 «Рабочее время и его использование» словами:

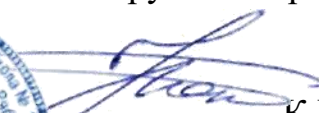
- В соответствии с ст. 262.2 ТК РФ работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

9. Настоящие изменения и дополнения вступают в силу с момента подписания сторонами.

От работодателя:

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 101 с углубленным изучением отдельных предметов имени Героя Советского Союза Рябова Сергея Ивановича» городского округа Самара





К.В.Макаров
26 марта 2021

От работников:

Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации



Е.В. Скобельцина
26 марта 2021