ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа №23 имени Пальмиро Тольятти»

на 2021-2024 гг.

(регистрационный номер 08332021 от 30.12.2021)

ПРИНЯТЫ
на Общем собрании работников
МБУ «Школа №23» 11.01.2022г.
Протокол № 4

Юридический адрес организации:	445010, РФ, Самарская область, ул. Ставропольская, 19
Работодатель:	Бутина Ольга Егоровна, телефон 31-88-16
Представитель работников:	Панов Сергей Юрьевич, телефон 31-88-04
Численность работников, в т.ч членов профсоюзной организации:	95 человек, из них членов профсоюзной организации 49 человек
Код ОКВЭД:	80.21
Код ОКФС:	14
Отраслевой профсоюз	Профсоюз работников народного образования и науки Самарской области

Тольятти

2022

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер 08332021 //
от «11» января 2022 г.
консультант Зеленина
(должность, Ф.И.О.)

Стороны коллективного договора пришли к соглашению:
Внести изменения и дополнения в Коллективный договор:

1. Пункт 1.11 раздела 1 дополнить словами:
1.11. … (до подписания трудового договора).

2. Пункт 1.12 раздела 1 изложить в следующей редакции:
1.12. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие:
- в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации;
- при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

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 Договора на срок до трех лет.

3. Пункт 2.12 изложить в следующей редакции:

2.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

4. Пункт 3.4 изложить в следующей редакции:

3.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5. Абзац 1 пункта 3.5 раздела 3 дополнить:

3.5. … (… матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если

другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет).

6. Пункт 3.8 раздела 3 дополнить:
3.8. … матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

7. Пункт 3.31 изложить в следующей редакции:
3.31. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), родителям и женам (мужьям) сотрудников 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работникам в случае бытовой аварии в доме (жилом помещении) – 1 календарный день;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

8. Абзац 1 пункта 4.16 изложить в следующей редакции:

4.16. Работодатель обязан:
- в письменной форме (в форме расчетного листка) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9. Пункт 5.1 изложить в следующей редакции:
5.1. При сокращении численности или штата Работников Школы преимущественным правом оставления на работе, поимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации, пользуются следующие работники:
- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в Школе свыше 10 лет;
- одинокие родители, имеющие на иждивении детей до 14-летнего возраста;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от формы обучения.

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

10. Абзац 1 пункта 6.2 изложит в следующей редакции:
6.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 ст. 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 ними места работы (должности) и среднего заработка.

Подписи сторон

От работодателя:	От работников:
директор МБУ «Школа №23»	председатель профсоюзного комитета МБУ «Школа №23»
_____О.Е. Бутина	_____С.Ю. Панов
«11» января 2022г.	«11» января 2022г.