

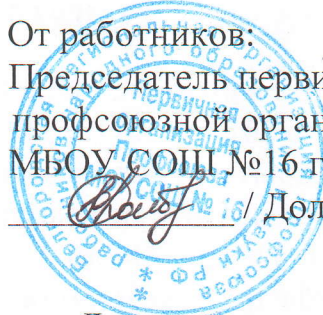
Управление образования администрации города Белгорода
Белгородская городская организация Общероссийского Профсоюза
образования

От работодателя:
Директор МБОУ СОШ №16
г. Белгорода



Шманенко Т.Ю.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ №16 г. Белгорода



Долбня Ю.А.

Дополнительное соглашение №3
принято на общем собрании работников
«25» июля 2024 года (протокол №6)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №3

о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор
муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №16» города Белгорода
на 2023-2026 годы

Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области

« 25 » июля 2024 года

Регистрационный номер: 24/23/КС-3/2406

Условия ухудшающие положение
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ

(подпись) (Ф.И.О.)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №3
о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор
муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №16» города Белгорода
на 2023-2026 годы

Работодатель в лице его представителя директора Шманенко Тамары Юрьевны, действующей на основании МБОУ СОШ № 16, с одной стороны, и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 16 Долбни Юлии Александровны, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.10. Коллективного договора от «05» декабря 2023 г. № 12/5/23/1КД, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. В соответствии с частью 3.1. статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2020 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

стороны пришли к соглашению:

в Коллективном договоре муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №16» города Белгорода на 2023-2026 годы пункт 6.7. изложить в новой редакции:

«6.7. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям работников МБОУ СОШ № 16 до 14 лет включительно».

2. Раздел 5 Коллективного договора «Оплата и стимулирование труда» дополнить пунктами 5.15, 5.16 следующего содержания:

«5.15. Предусматривать обязательства об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет».

«5.16. В целях реализации подпункта 5.15 учет квалификационных категорий указанных педагогических работников проводится образовательным комплексом, с которым указанные лица состоят в трудовых отношениях или в которые они поступают на работу.

Основанием для учета квалификационных категорий у названных педагогических работников является наличие первой или высшей квалификационных категорий, установленных на территории бывших республик СССР, подтвержденных одним из следующих документов: аттестационный лист, выписка из протокола аттестационной комиссии, трудовая книжка, распорядительный акт органа или организации,

уполномоченной на формирование аттестационной комиссии, об установлении квалификационной категории.

Подтверждающие документы предоставляются педагогическим работником руководителю образовательного комплекса в переводе на русский язык с заявлением об учете установленной квалификационной категории.

Решение по результатам рассмотрения предоставленных документов об учете квалификационной категории педагогического работника утверждается распорядительным актом образовательного комплекса и должно содержать конечную дату, до которой осуществляется учет первой или высшей категории (в пределах срока действия присвоенной категории, но не более чем 5 лет с даты ее присвоения). Соответствующий распорядительный акт образовательного комплекса вступает в силу с даты его подписания руководителем».

В соответствии с дополнительным соглашением №2 к Отраслевому соглашению министерства образования Белгородской области и Белгородской региональной организации Общероссийского Профсоюза образования на 2024 – 2026 годы от 29 декабря 2023 года, принятым 19 марта 2024 года стороны пришли к соглашению:

3. Пункт 5.11 раздела 5 Коллективного договора «Оплата и стимулирование труда» считать утратившим силу и изложить в следующей редакции:

«5.11. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за время вынужденного простоя, по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника:

а) в случае введения в образовательном комплексе ограничительных мероприятий (карантин) в соответствии с Федеральным законом от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» при возникновении (угрозе возникновения) и распространении (угрозе распространения) инфекционных заболеваний;

б) в случае капитального ремонта образовательного комплекса по решению собственника здания образовательного комплекса, не являющегося Работодателем, либо в случае, если необходимость ремонта вызвана наступлением чрезвычайных обстоятельств (катастрофой природного или техногенного характера, военными действиями, производственной аварией, пожаром, наводнением, землетрясением и прочее), при невозможности предоставления Работнику работы в иной образовательной организации в пределах соответствующего населенного пункта для осуществления аналогичных обязанностей по аналогичной должности в период до окончания в образовательном комплексе капитального ремонта (далее – Аналогичный работодатель).

При наличии согласия Аналогичного работодателя в письменной форме принять Работника (в отношении которого принято решение о

вынужденном простое ввиду капитального ремонта (по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника) на работу по срочному трудовому договору и письменного обязательства образовательного комплекса о приеме Работника обратно на ту же должность после завершения капитального ремонта (трактуемых в силу ст. 64 ТК РФ как соответствующие приглашения работодателей), в случае отсутствия в течении семи календарных дней с даты ознакомления с названными документами согласия Работника на перевод к Аналогичному работодателю, Работнику гарантируется сохранение 2/3 заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя, и соответственно первый абзац подпункта «б» настоящего пункта в данном случае не применяется;

в) в случае объявления Работодателем режима простоя в отношении Работников в соответствии с решениями оперативного штаба Белгородской области, действующего в рамках исполнения Указа Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 года № 757 «О мерах, осуществляемых в субъектах Российской Федерации в связи с Указом Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 года № 756».

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации;

- принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации».

4. Раздел 5 Коллективного договора «Оплата и стимулирование труда» дополнить пунктом 5.11.1 следующего содержания:

«5.11.1. Сохранить среднюю заработную плату Работникам за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации».

5. Раздел 3 Коллективного договора «Прием на работу, трудовой договор» дополнить пунктами 3.20, 3.21 следующего содержания:

«3.20. В случае призыва работников на военную службу по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие трудовых договоров, заключенных между работниками и работодателем, приостанавливается на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудовых договоров за работниками сохраняется место работы (должность). В этот период

работодатель вправе заключить с другими работниками срочные трудовые договоры на время исполнения обязанностей отсутствующих работников по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан осуществлять выплаты в размере не ниже средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

Действие трудовых договоров возобновляется в день выхода работников на работу.

Работники обязаны предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работники в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3.21. Осуществлять ежемесячную выплату работникам по основному месту работы на период прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, в размере средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

Производить расчет размера средней заработной платы для назначения ежемесячной выплаты работникам в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания.

7. Все остальные положения Коллективного договора муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №16» на 2023-2026 годы остаются неизменными.