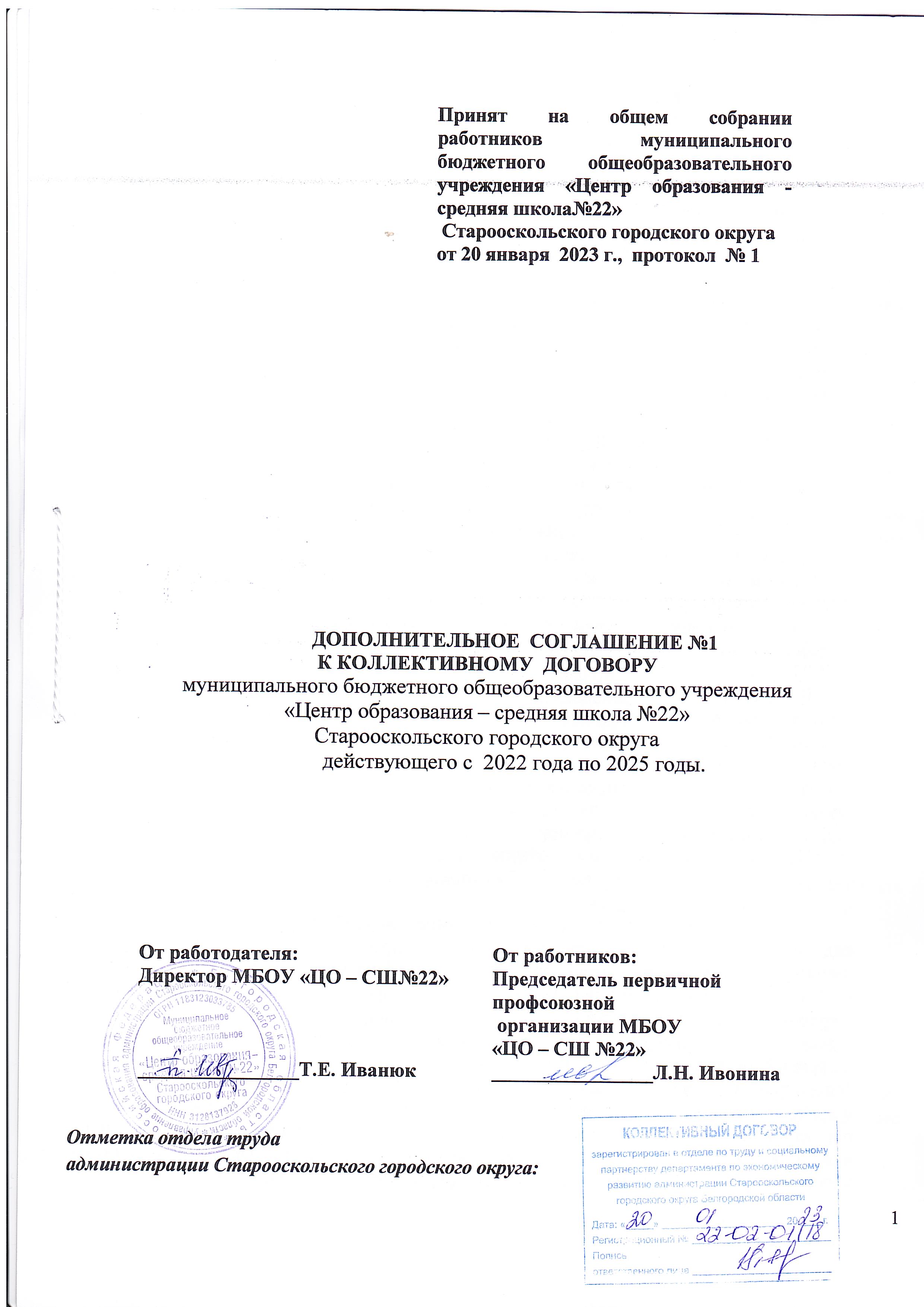
****

**Дополнительное соглашение №1**

**к коллективному договору на 2022-2025 годы**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования-средняя школа № 22» Старооскольского городского округа (МБОУ « ЦО-СШ №22 ») в лице его представителя – директора **Иванюк Татьяны Евгеньевны** (далее – Работодатель) действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Учреждение», с одной стороны и работники учреждения, в лице их представителя – **Ивониной Людмилы Николаевны**, председателя первичной профсоюзной организации, в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и Коллективным договором от 11.02.2022 г. заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести и утвердить следующие изменения и дополнения в текст договора:

1.1.В раздел «**Гарантии занятости. Трудовые отношения**»:

1.1.1. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации школы:

\*трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте (с 2021 года). Сведения об их трудовой деятельности вносятся в базу ПФР в электронном виде (ст.66.1 ТК РФ). Лица, имеющие бумажную трудовую книжку по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ.

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 (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).В случае, если при приеме на работу работник не предоставил трудовую книжку, работодатель вправе запросить у него сведения о трудовой деятельности по формам СТД-Р или СТД-ПФР. Если в форме стоит отметка «Подано заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности», то новый работодатель продолжает их вести и не заводит новую трудовую книжку.

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.

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

\*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, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

\*справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

\*медицинское заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования (Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 года №342н);

\*заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 48 пункт 9 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации"). При проведении предварительного осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра. Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника или лица, поступающего на работу, с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания. Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (медицинскую карту), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии);

\*идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);

\* полис обязательного (добровольного) медицинского страхования;

\*справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по

образовательным программам высшего образования).

1.1.2.Обеспечить приостановление действия трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими 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».

1.2. В раздел **«Рабочее время и время отдыха»**

1.2.1.Не допускается привлекать к работе в выходные и праздничные дни, к сверхурочной и ночной работе:

\*инвалидов;

\*одиноких отцов или одинокой матери с ребенком в возрасте до 14 лет;

\*работника с тремя и более детьми в возрасте до 18 лет младшему из которых еще не исполнилось 14 лет;

\*сотрудника с ребенком в возрасте до 14 лет, в то время как другой работает вахтовым методом;

\*опекун ребенка в возрасте до 14 лет;

\*супругов мобилизованных работников.

Указанные работники могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни, к

сверхурочной и ночной работе только с письменного согласия.

1.2.1. Многодетные родители могут пойти в отпуск в удобное время при условии, что

младшему ребенку еще не исполнилось 14 лет, а старшему-18 лет.

1.2.2. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14

календарных дней (закон от 19.11.2021 года № 373-ФЗ) могут получить работники, если они

ухаживают за инвалидами I группы. Такой отпуск сотрудник имеет право присоединить к

ежегодному оплачиваемому или использовать в удобное время отдельно частями или

полностью (ст. 263 ТК).

1.3. В раздел **«Оплата труда»:**

1.3.1.«Обеспечить сохранение уровня доходов работников и осуществление выплаты в размере средней заработной платы работникам, 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, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации», распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

1.3.2.Сохранить среднюю заработную плату работникам:

\* за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

\*за время вынужденного простоя, по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника

(капитальный ремонт, карантин и др.);

\*за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты

заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской

Федерации.

1.4. В раздел **«Социальные льготы и гарантии, компенсации**»

1.4.1. Направление в служебные командировки, привлечение к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни следующих категорий работников осуществляется только с письменного согласия и при условии, что не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

\*работники-инвалиды;

\*женщин, у которых дети в возрасте до трех лет;

\*работники, имеющих детей-инвалидов;

\*работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

\*работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет,

опекунов детей указанного возраста;

\*работники, имеющие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

\*работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до

Достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом

отказаться от работы.

Вышеназванные работники предоставляют администрации школы документы, подтверждающие право на льготы, если этого не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений. Список документов, являющихся подтверждением льготы:

|  |  |
| --- | --- |
| Категория льготников | Документ, который подтверждает право на льготу |
| Беременная сотрудница | Справка из медучреждения |
| Сотрудник младше 18 лет | Паспорт |
| Сотрудница, у которой есть ребенок до трех лет | Свидетельство о рождении ребенка |
| Сотрудник-инвалид | Справка МЭС |
| Сотрудник, у которого ребенок-инвалид | Справка МЭС ребенка;  Свидетельство о рождении ребенка |
| Сотрудник, который ухаживает за больным членом семьи | Медицинское заключение;  Документ, который подтверждает родство |
| Сотрудник, который воспитывает без супруга или супруги детей в возрасте до четырнадцати лет | Свидетельство о рождении ребенка. Если сотрудник-опекун, то свидетельство об установлении опеки.  Документ, который подтвердит, что сотрудник один воспитывает ребенка, например, свидетельство о рождении ребенка, в котором не указан отец. |
| Сотрудник, у которого ребенок до 14 лет, при этом другой родитель работает вахтовым методом | Свидетельство о рождении ребенка  Справка с места работы другого родителя |
| Сотрудник, у которого трое и более детей в возрасте до 18 лет и младшему из них не исполнилось 14 лет | Свидетельство о рождении детей |

Работники, у которых есть ребенок до 14 лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, то для получения льгот ы предоставляют администрации школы справку с места работы другого родителя о том, что он работает вахтовым методом. Справка предоставляется один раз в квартал-1-го числа месяца, следующего за кварталом. В случае, если справка не была предоставлена в указанный срок, работник может предоставить ее непосредственно до момента наступления событий.

Администрация школы гарантирует, что при направлении работника в служебную командировку, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок, а также возмещает расходы, связанные со служебной командировкой.

1.4.2. Один раз подать «Сведения о застрахованном лице» (приложение №2 приказа ФСС от 04.02.2021 №26) для расчета и перечисления пособия;

1.4.3.Сообщать об изменениях в сведениях для назначения и выплаты пособия, смене

Ф.И.О., банковских реквизитов и др. в течение пяти рабочих дней с того момента, как ему

стало известно об этих изменениях.

1.4.5.Содействует установлению единовременной выплаты членам Профсоюза,

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 заключению контракта о добровольном

содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской

Федерации, исходя из финансовой возможности профсоюзной организации.

1.5. В раздел «**Охрана труда и здоровья**»

1.5.1.Работодатель обязан:

1.5.1.1. Обеспечивать работников СИЗ с учетом вредных

производственных факторов на рабочем месте.

1.5.1.2.Отказ использования средства индивидуальной защиты (ч.2.ст.76 ТК), но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты (ч.2.ст.76 ТК);

1.5.1.3.Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к 4-му опасному классу условий труда. Срок приостановки- до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда. Возобновляют деятельность на рабочих местах, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда. Определить план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий направить в территориальное отделение ГИТ. Сохранить за работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановки работ на рабочих местах в случаях,если условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к 4-му опасному классу.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

1.5.1.4. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. На основе письменного заявления работника регистрируется микроповреждение (микротравма) в специальном журнале регистрации. С целью рассмотрения обстоятельств и причин приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, руководство школы создает приказом комиссию в составе трех человек. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя образовательной организации (структурного подразделения), где работает работник. Администрация направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

2. Внести в коллективный договор:

1. Раздел 15. **Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.**

15.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422432/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

15.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422432/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

15.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

15.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

15.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

15.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422432/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1 части первой статьи 81](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_428405/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst3059) настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422432/63d103882fc8db710a1e00e243adca21f3987487/#dst616) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

15.7. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения ( ст.170 ТК).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в [части первой](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_428405/72e6adec835c01501eb9caa896e5f4c8bb312e62/#dst3068) настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

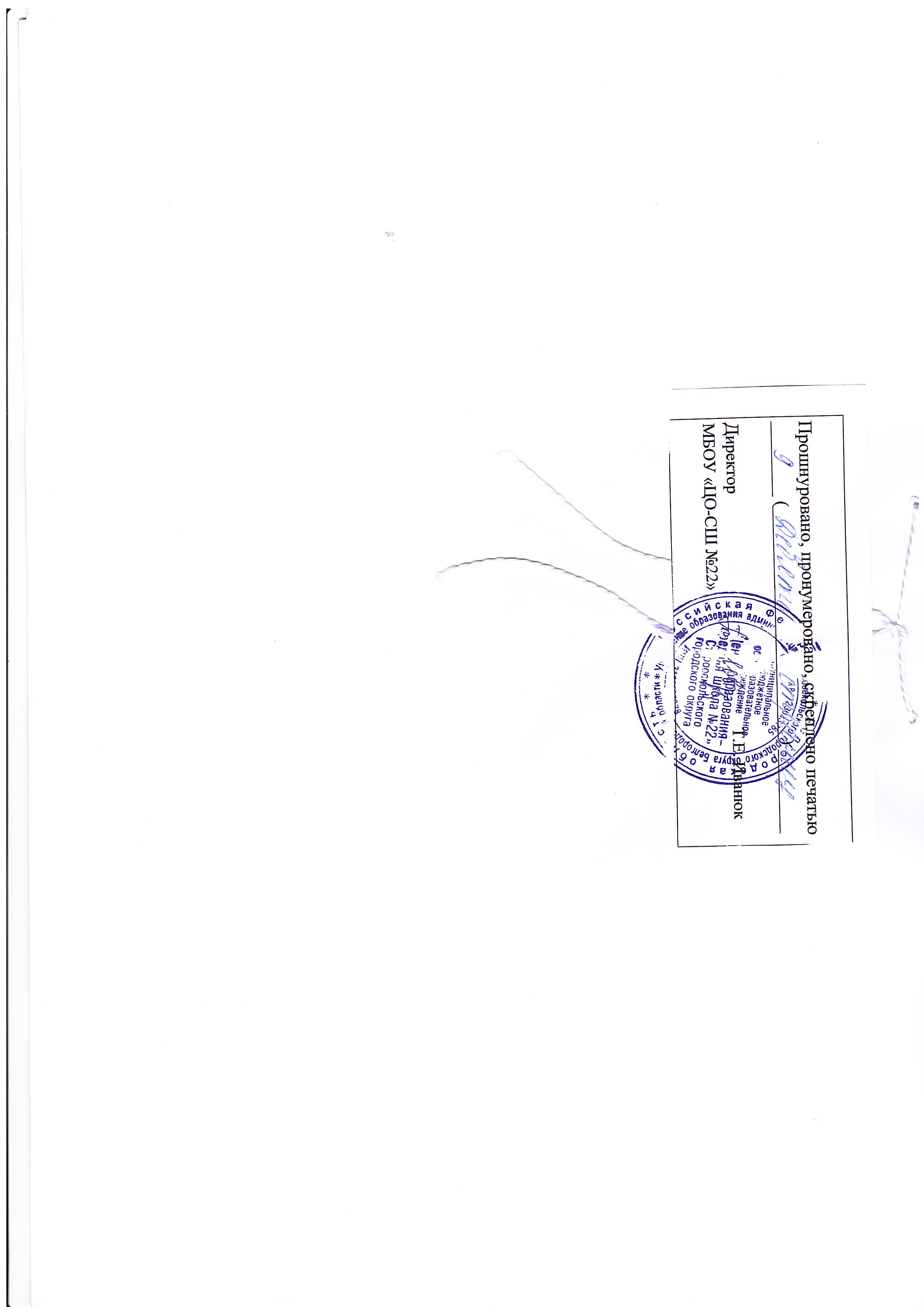
3. Раздел 15 **Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права переименовать в Раздел 16 «Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».**

4.Раздел 16 **Заключительные положения переименовать в Раздел 17 «Заключительные положения».**

5. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2022-2025 годы распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

6. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2022-2025 годы.

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:**  **Директор МБОУ «ЦО – СШ№22»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Е. Иванюк** | **От работников:**  **Председатель первичной профсоюзной**  **организации МБОУ**  **«ЦО – СШ №22»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Н. Ивонина** |

****