

Утверждены на общем собрании работников  
24 августа 2023 г., протокол № 2

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**муниципального бюджетного образовательного учреждения  
«Школа-интернат № 1» городского округа Самара**

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 0412221/2  
от «14» 11 2023 г.  
Мав. Снеж. Конрадова И.И.  
(подпись)

Стороны коллективного договора работники муниципального бюджета общего образования Учреждения «Школа-интернат № 1» городского округа Самара в лице председателя профкома Малышева Наталья Михайловна и работодателя в лице директора Мирнова Наталия Ивановна пришли к соглашению о внесении изменений и дополнения в коллективный договор муниципального бюджета общего образования Учреждения «Школа-интернат № 1» городского округа Самара (регистрационный номер 04122021 от 15.06.2021):

**1. Изложить в новой редакции Раздел 2 коллективного договора:**

**2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогов работников Учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом Учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами. Уставом

образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в отношении между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

**Стороны договорились о том, что:**

- работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством;

- условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться;
  - лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы;
  - трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляется иными профессиональными категориями аттестационной комиссии образовательной организации, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;
  - изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.
- 2.3. Работодатель обязуется:**
- при определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - при определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;
  - при составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций и иными нормативными актами;

- своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд пенсионного и социального страхования;
- учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников (ч.1 ст. 21 Федерального закона № 181-ФЗ);
- заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора;
- при приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
- заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения;
- оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора;
- производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ;
- трудовой договор при его заключении должен содержать обязательные условия, установленные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Также в трудовом договоре могут устанавливаться дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором;

рабочих мест.

2.7. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения

первой статьи 77 ТК РФ.

работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части

При отсутствии указания работнику или отказе работника от предложенной

74 ТК РФ).

предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии (ст.

выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может

соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

в учреждении работу (как вакантную должность или работу,

работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то

чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее,

договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений,

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового

работника.

инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции

трудоого договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по

или технологических условий труда, определенных сторонами условия

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных

договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового

исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

допускается только по соглашению сторон трудового договора, за

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора,

недействительными и не могут применяться.

локальными нормативными актами образовательной организации, являются

образовательной организации, соглашениями, коллективным договором,

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом

работника, установленный трудовым законодательством, нормативными

2.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий

29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

занятия педагогической деятельностью (ст. 46, ч. 4.1 Федерального закон от

• запрещается брать на работу иностранных агентов и допускать их к

(ст. 60 ТК РФ);

предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

обустроенной трудовой договором, за исключением случаев,

• запрещается требовать от работника выполнения работы, не

наибольшей степени отвечают интересам работников;

договора в отношении работников действуют те нормы, которые в

• в случае противоречия условий коллективного договора и трудового

2.8. При возникновении необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников удержания, сокращение работников производится в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

2.9. При сокращении численности или штата удержания преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образования и организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года) (ст. 179 ТК РФ);
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.10. Стороны пришли к соглашению, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники, проработавшие в учреждении более 10 лет, работники предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии).

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также в случае истечения срочного трудового договора (статья 261 ТК РФ).

2.12. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами,

воспитывающими указанными детьми без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст. 261 ТК РФ).

2.13. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (1 оплачиваемый день в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.14. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.15. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.16. Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на повышение квалификации в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

2.17. Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.18. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного заработка (абз. 7 ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

**2.19. Стороны обязуются** для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждению совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- включение молодых работников в резерв руководящих кадров;
- создание условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индвигательного режима труда;
- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества.

**2.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

- осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений;
- обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ;
- осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов;
- осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальную персональную карточку учета сведений (в электронном виде) о работниках готовых профессий, а также сведений о наградах;
- представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьей 398 ТК РФ.

2.21. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

- объявление благодарности руководителю учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- объявление благодарности председателю первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой премии за счет средств профсоюзной организации);
- награждение Почетной грамотой учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- награждение Почетной грамотой профсоюзной организации (с выплатой премии за счет средств профсоюзной организации);



- представление к наградам органов управления в сфере образования;

- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.

2.22. 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, определяются в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ:

• в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или

заключенная им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38

Федерального закона от 28 марта 1998 года № 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;

• 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 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 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);

• в период приостановления действия трудового договора стороны

трудоустройства сохраняют 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, соглашения, трудового договора, за исключением

прав и обязанностей, установленных настоящей статьей;

• 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;

• 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 социальные-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода в том числе (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);
- Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.
- период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ; При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.
- 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 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.
- в случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 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 Трудового Кодекса.

4.8. Работникам, призванным по мобилизации предоставляются гарантии и льготы в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных

## Раздел 4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

### 2. Дополнить раздел 4 «Социальные гарантии и меры социальной поддержки» пунктами 4.8. и 4.9.:

- Российской Федерации.
- указанных в ч. 1 ст. 351 ТК РФ, могут устанавливаться Правительством
- дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, численности или штата работников; на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению
  - демобилизованному работнику предоставляется преимущественное право должна быть противопоставлена указанному лицу по состоянию здоровья; этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При соответствующую квалификацию работника, а при их отсутствии на такой должности на другую вакантную должность или работу, Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на заключение контракта о прохождении военной службы либо контракта о трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее выполненной задаче, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в окончания действия контракта о добровольном содействии в службе по мобилизации или военной службе по контракту, либо после действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или военной службе по контракту, либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задачи, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- статья 81 ТК РФ. 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 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия
- заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задачи, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах»,  
 направленного на сохранение социальных гарантий граждан  
 Российской Федерации, призванных на военную службу по мобилизации в  
 Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом  
 Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 «Об  
 объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» и членам

4.9. Работникам, призванным на военную службу по мобилизации и членам  
 их семей могут предоставляться дополнительные льготы и гарантии:  
 • единовременная материальная выплата;  
 • единовременная выплата для семьи мобилизованного работника;  
 • обеспечение мобилизованного работника необходимым комплектом  
 одежды и предметов первой необходимости, медикаментами;  
 • единовременная помощь при возвращении работника после мобилизации  
 на прежнее место работы;

• право на отпуск в удобное работнику время;  
 • ежегодный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 дней;  
 • разовая помощь в случае необходимости проведения реабилитационного  
 лечения;  
 • оказание бесплатной психологической и юридической помощи  
 мобилизованным и членам их семей;

• получение дополнительного профессионального образования;  
 • преимущественное право при распределении путевок на прохождение  
 санаторно-курортного лечения.

3. Изменения разделов 2 и 4 вступают в силу с 24.08.2023 года и  
 распространяют свое действие, возникшее с 11.06.2021 года.

Представитель работников:

Председатель выборного органа  
 первичной профсоюзной  
 организации  
 МБОУ Школы-интерната №1  
 г.о. Самара

*[Подпись]*  
 Н.М. Малышева  
 24 августа 2023г.



Представитель работодателя:  
 Директор  
 МБОУ Школы-интерната №1 г.о.  
 Самара  
 Н.И. Миронова  
 24 августа 2023 г.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено  
печатью 12 листа(ов)

Директор МБОУ Школы-интерната №1

г.о. Самара

  
Н.И. Миронова

