

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

между работодателем и работниками
бюджетного общеобразовательного учреждения
города Омска
«Лицей № 66»
(БОУ г. Омска «Лицей № 66»)
на 2023-2026 годы



Принят на общем
собрании работников
Протокол № 8
от «16» апреля 2024 года

От работодателя:

Директор

БОУ г. Омска «Лицей № 66»

 Н. Н. Небесная

«16» апреля 2024 года

М.п.



От работников:

Председатель ППО

БОУ г. Омска «Лицей № 66»

 И. А. Кутымина

«16» апреля 2024 года

М.п.



1. Внести изменения в раздел 8, пункт 8.3. Коллективного договора.

Читать в следующей редакции:

В соответствии с Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ введена статья 351.7 ТК РФ «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 или войска национальной гвардии Российской Федерации» (в ред. ФЗ от 25.12.2023 № 642-ФЗ)

работодатель обязан:

1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 ФЗ 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 или войска национальной гвардии 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 или войска национальной гвардии Российской Федерации.
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 п. 7 ст. 38 ФЗ 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 или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.
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.
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).

5. 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.
6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-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).
7. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.
8. 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).
9. 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. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.
10. 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.
11. 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.
12. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК.
13. 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 п. 7 ст. 38 ФЗ 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 задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

14. Лицо, 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 указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта. В случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.
15. Работник, у которого есть ребенок в возрасте до 18 лет, имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении, если второго родителя призвали на военную службу.
16. Родителя ребенка в возрасте до 14 лет запрещено направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, труды в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни в числе прочих льготников и, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Действие положений ст. 351.7 распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года. Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

2. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Лицей № 66» в подраздел 2.2. раздела 2.

Читать в следующей редакции:

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных актов, содержащие нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением и трудовыми договорами.
- учитывать, что заработная плата каждого работника зависит от его трудового вклада, квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного

труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работников Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда работников и действующими правовыми актами органов муниципального управления.

В заработную плату входят:

- базовый должностной оклад (ставка заработной платы);
- компенсационные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и напряжённость, надбавка за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам месяца, квартала, года);
- ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

Размеры базовых должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда работников БОУ г. Омска «Лицей № 66»;

- выплачивать денежное вознаграждение в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам на основании постановления Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»;
- не допускать в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- осуществлять преемственность классного руководства в классах на следующий год;
- осуществлять временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- производить отмену выплаты за классное руководство педагогу за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному

руководству.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Установить, что:

- размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов части оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время;
- 100 процентов оклада за работу в праздничные дни и выходные дни.
- оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;
- оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада, ставки заработной платы;
- не оплачивать время простоя по вине работника;
- оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере (работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере).
 - по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;
- при замещении временно отсутствующего работника оплату устанавливать по соглашению сторон (ст. 60, 151 ТК РФ).
- устанавливать размеры окладов, ставок заработной платы выше базовых размеров окладов, установленных в Положении, при наличии соответствующих оснований, указанных в Положении;
- производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, предусмотренные Положением;
- оплачивать труд служащих, при выполнении работ различной квалификации, по работе более высокой квалификации;
- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего

дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

- выплачивать премию с учетом достижения работником показателей эффективности работы, установленных Положением;
- производить оплату при невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника;
- производить оплату нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника в соответствии с объемом выполненной работы;
- согласно ч 6 ст. 136 ТК, установить сроки выплаты зарплаты работникам:
 - 15 числа осуществлять выплату заработной платы за первую половину месяца
 - 30 числа (в феврале – 28 числа) – окончательный расчет за месяц.

Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности выдаются работникам лица не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;
- производить выплату заработной платы в денежной форме.

Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с п. 2.4 Территориального соглашения о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2022-2024 годы.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже $1/90$ действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

Определить по согласованию с профсоюзным комитетом периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы:

При определении порядка расчета средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации стороны договорились об использовании положений 1, 2, 3 и 6 абзацев статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.