

## Дополнительное соглашение № 2

к Коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 7» г. Торжка на 2022-2024 годы

город Торжок

13 июля 2023 года

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 7» г. Торжка (МБОУ «Гимназия № 7» г. Торжка) в лице директора Пигиной Натальи Геннадьевны (далее – Представитель работодателя), с одной стороны, и работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 7» г. Торжка (МБОУ «Гимназия № 7» г. Торжка) в лице председателя первичной профсоюзной организации Гончарук Татьяны Анатольевны (далее – Представитель работников), с другой стороны, (при совместном упоминании – Стороны), пришли к соглашению внести в Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 7» г. Торжка на 2022-2024 годы следующие изменения, принятые на собрании трудового коллектива (протокол заседания от 13.07.2023 № 3):

1. пункт 1.1 изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Тверской области.»;

2. пункт 3.4 изложить в следующей редакции:

«3.4. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).
- 12) по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.»;

3. пункт 7.7. изложить в следующей редакции:

«7.7. 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.»;

4. пункт 7.13 дополнить абзацами 3, 4 и 5 следующего содержания:

«Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, 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 допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.»;

5. пункт 8.4 дополнить абзацами 2, 3, 4 и 5 следующего содержания:

«Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.»;

6. пункт 8.7 изложить в следующей редакции:

«8.7. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала



переносится по письменному заявлению работника на другой срок, согласованный с работником.»;

7. в пункте 11.4 заменить ссылку на статью 226 ТК РФ ссылкой на статью 225 ТК РФ;

8. пункт 11.5 изложить в следующей редакции:

«11.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.»;

9. в пункте 11.10 заменить ссылку на статью 220 ТК РФ ссылкой на статью 216.1 ТК РФ;

10. в пункте 11.12 заменить ссылку на статью 212 ТК РФ ссылкой на статью 214 ТК РФ;

11. пункт 12.2 изложить в следующей редакции:

«12.2. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.»;

12. пункт 13.1 изложить в следующей редакции:

«13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со статьёй 30 ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.»;

13. пункт 14.3 изложить в следующей редакции:

«14.3. Сохранять мораторий на приватизацию образовательной организации. Если законодательство будет изменено таким образом, что сохранить мораторий не удастся, то образовательная организация гарантирует участие профкома в комиссии по приватизации в соответствии со статьёй 21 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.»;

Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу со дня его подписания. Настоящее дополнительное соглашение заключено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Представитель работников



Т.А. Гончарук

Представитель работодателя



Н.Г. Пигина