

Председатель
профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы № 4 г. Слюдянки
 Л.И. Шульгина
« 21 » июня 20 22 г.

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы № 4 г. Слюдянки
Т.А. Трамбичкая
« 21 » июня 20 22 г.



**Изменения и дополнения в Коллективный договор
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4
г. Слюдянки
на 2022-2025 г.г.**

г. Слюдянка Слюдянского
муниципального района
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

№ 26
« 11 » 07 20 22 г.
ПОДПИСАТЕЛЬ

 Т. Шульгина
г. Слюдянка
2022 год

Стороны коллективного договора: работодатель в лице директора МБОУ СОШ № 4 г. Слюдянки Трамбицкой Татьяны Александровны и работники МБОУ СОШ № 4 г. Слюдянки, в лице председателя профсоюзного комитета Шульгиной Ларисы Ивановны, пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор на 2022-2025 г. г.:

1. В разделе 2 п. 2.1.4. Правил внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст. 65 Трудового Кодекса РФ читать в следующей редакции:

Если иное не установлено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 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.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). 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.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи её 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 Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка работника не ведется).

2. В разделе 6 п. 6.8.1 читать в следующей редакции:
для работников, перечень должностей которых является Приложением № 9 к коллективному договору:
 - Основной удлиненный отпуск – 56 календарных дней (ст. 334 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466).
3. В разделе 1 Приложение 1 читать в следующей редакции:
 - 1.3. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 4 предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и правовыми нормативными актами РФ;
 - Трудовым кодексом РФ;
 - Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
4. В разделе 8 п. 8.1. читать в следующей редакции:

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции при выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами местного самоуправления.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
5. В приложении № 4 «перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, специальной обуви» читать в следующей редакции:
приказ от 27.12.1983 г. № 308 считать не действительным, так как он утратил силу.