

Директор МАОУ гимназии № 54

Председатель ПК МАОУ гимназии №54

*Росошных Н.В.*

*Давыденко С.Б*

(подпись Ф.И.О.)

(подпись Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ Г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ Г.

## **ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**принятому на 2023-2026 год(а),**

*(указать срок)*

**уведомительная регистрация органа по труду от 11.10.2023 № 548-3**

*(коллективного договора)*

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР  
ГИМНАЗИЯ № 54 ИМЕНИ ВАСИЛИЯ КОЦАРЕНКО**

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда  
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»  
в коллективный договор (регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_)  
вносятся следующие изменения:

| № п\п. | Номер мероприятия коллективног о договора | Содержание мероприятия   | Мероприятия, изложенные в новой редакции  |
|--------|---|--|---|
| .      | п.2.3.3. стр. 4                           | <p><b>Включить обязательные условия (дополнительно к уже имеющимся пунктам):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>место работы</u>, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в <u>другой местности</u>, -место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;</li> <li>- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);</li> <li>- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;</li> <li>- условия труда на рабочем месте;</li> </ul> | <p>2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);</li> <li>- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;</li> <li>- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;</li> <li>- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;</li> <li>- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;</li> <li>- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;</li> <li>- режим рабочего времени и времени отдыха;</li> <li>- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, -место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;</li> </ul> |

|    |                  |   |   |
|----|------------------|---|---|
|    |                  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);</li> <li>- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;</li> <li>- условия труда на рабочем месте;</li> <li>- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.</li> </ul> <p>В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.</p> <p>Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).</p> |
| 2. | п. 2.4.8 стр.6   | <b>Исключить.</b><br>(Трудовое законодательство РФ не содержит положений о приоритете в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.) | п. 2.4.8 стр.6 - исключен   |
| 3. | п. 2.4.11 стр 6. | Уточните редакцию.  | - работнику при временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководителя, устанавливается соответствующая выплата, пропорционально времени замещения (ст. 60.2 ТК РФ);   |

|    |                 |  |   |
|----|-----------------|--|---|
| 4. | п. 3.8.4 стр. 9 | <p>Привести в соответствие с п. 5.5. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2022-2024 годы.</p> <p><b>Представить в новой редакции:</b><br/>Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере <b>10 % от оклада, ставки заработной платы</b> ежемесячно <i>(т.е. указать конкретный размер процентной ставки)</i></p> | <p>3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:</p> <p>- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 10% от оклада, ставки заработной платы, ежемесячно, в течение времени наставничества;</p> |
|----|-----------------|--|---|

|    |                   |  |  |
|----|-------------------|--|--|
| 5. | п. 4.1.25 стр. 12 | <p>Согласно п. 5 порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденному приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644 продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, <b>определяются коллективным договором.</b> Таким образом необходимо включить в коллективный договор порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года</p> | <p>4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение №_8_).</p> |
|----|-------------------|--|--|

|    |                   |  |   |
|----|-------------------|--|---|
| 6. | п. 4.2.4. стр. 13 | Исключить ссылку на <b>Радоницу</b> , из месячной нормы рабочего времени на основании Закона Краснодарского края от 02.06.2023 № 4909-КЗ «Об объявлении в Краснодарском крае дня поминаения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днем»   | 4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ, не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются. |
| 7. | п. 5.1.1. стр. 14 | Исключить, так как согласно ч.3 ст. 136 Трудового кодекса РФ работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. | 5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца и путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств, работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.   |
| 8. | п. 5.1.5. стр. 14 | Установить конкретный размер процентной ставки («не ниже» исключить).  | 5.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере - 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.  |

|     |                     |   |  |
|-----|---------------------|---|--|
| 9.  | п. 5.1.8. стр. 15   | Данное Приложение отсутствует.  | <p>5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.</p> <p>До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.</p> |
| 10. | п. 7.1.5 стр. 18    | Изложить пункт в новой редакции в соответствии с требованиями Постановления Правительства № 2464 от 24.12.2021 года «О порядке обучения требованиям охраны труда и проверки знания требований охраны труда».  | 7.1.5. Организовать обучение по охране труда в соответствии с требованиями Постановления Правительства № 2464 от 24.12.2021 года «О порядке обучения требованиям охраны труда и проверки знания требований охраны труда».  |
| 11. | п. 1.2 ПВТР стр. 25 | Исключить.<br><br>Напоминаем, что Работодатель <b>обязан организовать проведение за счет собственных средств</b> обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований и т.д., ст. 220 ТК РФ. | Из п. 1.2 ПВТР Исключен абзац о - медицинском заключении.  |

|     |                        |   |   |
|-----|------------------------|---|---|
| 12. | п. 4.2 ПВТР<br>стр. 30 | Приведите в соответствие со ст. 112 ТК РФ.<br>(1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;). | <p>4.2. В соответствии с действующим законодательством (ст 112 ТК РФ) нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:</p> <p>1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;<br/> 7 января - Рождество Христово;<br/> 23 февраля - День защитника Отечества;<br/> 8 марта - Международный женский день;<br/> 1 мая - Праздник Весны и Труда;<br/> 9 мая - День Победы;<br/> 12 июня - День России;<br/> 4 ноября - День народного единства.</p> <p>При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.</p> |
|-----|------------------------|---|---|

|     |                |  |   |
|-----|----------------|--|---|
| 13. | Приложение № 5 | <p>Привести в соответствие с Приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н (далее - Приказ 766н) «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» нормы выдачи средств индивидуальной защиты <b>либо указать в коллективном договоре, что</b> в соответствии со ст. 2 Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и ст. 4. Приказа 766н работодатель применяет решение о применении типовых норм, изданных до 01.09.2023 г., но руководствуется ими до 31 декабря 2024 года.<br/>(В случае применения типовых норм выдачи, привести в соответствие нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н).</p> <p><i>Информируем, что с 01.09.23 вступают новые Правила обеспечения СИЗ в соответствии с Приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 29.10.21г. № 767н. В связи с чем необходимо до 31 декабря 2024 года разработать новые нормы выдачи спецодежды.</i></p> | <p>П. 7.1.9. Дополнен: В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и ст. 4. Приказа 766н работодатель применяет решение о применении типовых норм, изданных до 01.09.2023 г., но руководствуется ими до 31 декабря 2024 года.</p> <p>Приложение № 5. Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств приведены в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н).</p> |
|-----|----------------|--|---|

