

Дополнительное соглашение № 1  
к Коллективному договору  
от «20» февраля 2023 г. № 23-25-12-008  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города  
Кургана «Средняя общеобразовательная школа № 41» (МБОУ «СОШ № 41»)  
на 2023-2026 гг.

Работодатель в лице его представителя директора МБОУ «СОШ №41» Корабициной Алёны Владимировны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники в лице представителя председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ №41» Лобян Татьяны Петровны, действующей на основании Устава общероссийского профсоюза образования, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от «30» марта 2023 г.), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.10 Коллективного договора от «20» февраля 2023 г. № 23-25-12-008, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от «20» февраля 2023 г. № 23-25-12-008 на 2023-2026 гг.:

Коллективный договор	
№ п/п	Содержание изменений
1.	Пункт 1.6. дополнить словами «изменения типа муниципального учреждения».
2.	Пункт 2.2.7., последний абзац принять в новой редакции «Массовым является увольнение 8% и более от числа работающих в течение 90 календарных дней».
3.	Пункт 3.21. после абзаца 2. дополнить «До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: - женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; - работникам в возрасте до восемнадцати лет; - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; - в других случаях, предусмотренных федеральными законами».
4.	Пункт 3.23. исключить слова «постановлением Правления ПФРФ от 01.11.2007 г. №-274 п и до слов «по согласованию с профкомом».
5.	Пункт 3.25., абзац 1.принять в новой редакции «Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: - временной нетрудоспособности работника; - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством

	<i>предусмотрено освобождение от работы; - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами».</i>
6.	<i>Пункт 3.29., пп.4. принять в новой редакции «- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), до 14 календарных дней в году»; дополнить словами «- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором».</i>
7.	<i>Пункт 3.32. дополнить «Если Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями».</i>
8.	<i>Пункт 4.3., предложение 3. принять в новой редакции «При определении размера выплаты заработной платы за 1 половину месяца учитывается фактически отработанное работником время (фактически выполненная работа)».</i>
9.	<i>Пункт 4.11. заменить слова «ставки рефинансирования» на «ключевой ставки».</i>
10.	<i>Пункт 4.17. последнее предложение принять в новой редакции «Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).</i>
11.	<i>Пункт 5.29. дополнить словами «сокращения численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание».</i>
12.	<i>Пункт 6.1.2, заменить статью 226 на статью 225. «Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда».</i>
13.	<i>Пункт 6.1.3 заменить Приказ Минтруда России от 10.12.2012 № 580н (ред. от 23.06.2020) на Приказ Минтруда России от 14.07.2021 № 467н</i>
14.	<i>Пункт 7.8., пп. 2 и 3 исключить.</i>
15.	<i>Пункт 9.4. дополнить «Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляется сторонами не реже 2 раз в год».</i>

### **Правила внутреннего трудового распорядка**

№ п/п	Содержание изменений
1.	<i>Пункт 1.1., абзац 2. Исключить слова «Копия ИНН, Копия свидетельства о заключении брака, Автобиография».</i>
2.	<i>Пункт 1.2., абзац 1. дополнить словами «Условия труда на рабочем месте».</i>
3.	<i>Пункт 1.2., в последнем предложении исключить слова «без уважительной причины в течение недели».</i>
4.	<i>Пункт 1.3., абзац 2. после слов «по поручению работодателя или его» дополнить словами «уполномоченного на это».</i>
5.	<i>Пункт 1.3., абзац 3. заменить слова «не позднее трех дней» на «не позднее трех рабочих дней».</i>

6.	Пункт 1.4., абзац 2. заменить слова «в трехдневный срок со дня подписания трудового договора» на « <i>в трехдневный срок со дня фактического начала работы</i> ».
7.	Пункт 1.4., абзац 3. дополнить « <i>под роспись</i> ».
8.	Пункт 1.5. после слов «приглашенному на работу» дополнить « <i>в письменной форме</i> ».
9.	Пункт 1.6. принять в новой редакции « <i>Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель</i> ».
10.	Пункт 1.7. принять в новой редакции « <i>Испытание при приеме на работу не устанавливается для:</i> лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами».
11.	Пункт 1.12., предложение 1. дополнить словами «(за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)».
12.	Пункт 1.13. заменить слова «изменение существенных условий трудового договора» на « <i>изменение определенных сторонами условий трудового договора</i> ».
13.	Пункт 1.14. принять в новой редакции « <i>Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.</i> <i>Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ</i> ».
14.	Пункты 1.15. -1.16. заменить слова «изменения существенных условий трудового договора» на « <i>изменения определенных сторонами условий трудового договора</i> ».

15.	Пункт 1.17. заменить слова «В случае производственной необходимости» на «В случаях, установленных ст. 72.2. ТК РФ».
16.	Пункт 1.17., абзац 2. дополнить словами «в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ».
17.	Пункт 1.18. дополнить словами «В других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».
18.	Пункт 1.22. принять в новой редакции «В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой».
19.	Пункт 1.24., пп. 2 принять в новой редакции «- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации».
20.	Пункт 2.21. принять в новой редакции «Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования».
21.	Пункт 2.22. исключить, «указанная компенсация входит в оклад».
22.	<p>Включить в раздел 2. «Права и обязанности работника» пункт 2.24 в следующей редакции: «Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом».</p>

23.	Пункт 3.6. принять в новой редакции «Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 9 числа начисляется заработная плата под расчет за прошедший месяц, а 24 числа начисляется заработная плата за первую половину текущего месяца (аванс). При авансовом методе начисления заработной платы за каждую половину месяца заработная плата начисляется примерно в равных суммах (без учета премиальных выплат). (Письмо Минздравсоцразвития России от 25 февраля 2009 № 22-2-709)».
24.	Пункт 4.1., абзац 2. исключить слова «за ставку».
25.	Пункт 4.2. заменить слова «за пределами нормальной продолжительности рабочего времени» на «в свободное от основной работы время».
26.	Пункт 4.7., абзац 3., последнее предложение слова в скобках дополнить словами «в порядке перевода».
27.	Пункт 4.8. предложение 1. дополнить «Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, коллективным договором».
28.	Пункт 4.8. предложение 2. дополнить словами «под роспись».
29.	Пункт 4.11. исключить предложения «Для некоторых категорий работников (слесарей-электромонтеров, слесарей-сантехников) устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени за учетный период».
30.	Пункт 4.12. исключить.
31.	<p>Пункт 4.15. принять в новой редакции «Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.</p> <p>Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:</p> <p>1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;</p> <p>2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;</p> <p>3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.</p> <p>Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:</p> <p>1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;</p> <p>2) при производстве общественно необходимых работ по устранению</p>

	<p>непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;</p> <p>3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом.</p> <p>В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.</p> <p>Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.</p> <p>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.</p> <p>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 Трудовым Кодексом.</p> <p>Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника».</p>
32.	<p>Пункт 4.16. принять в новой редакции</p> <p>«Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное□время».</p>
33.	Пункт 4.17. исключить.
34.	Пункт 4.24., абзац 1. дополнить словами «с письменного согласия работника».
35.	<p>Пункт 6.4.1., предложение 1. принять в новой редакции «До применения дисциплинарного взыскания                      работодатель                      должен затребовать от</p>

	<i>работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт».</i>
36.	<i>Пункт 6.4.2. дополнить «по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения, за коррупционные правонарушения — позднее 3 лет со дня совершения проступка».</i>
37.	<i>Пункт 6.4.4., предложение 1. дополнить словами «не считая времени отсутствия работника на работе».</i>
38.	<i>Пункт 7.1.дополнить словами «- судами, если иное не установлено Трудовым Кодексом».</i>
39.	<i>Включить раздел 9. «Ответственность сторон трудового договора».</i>
40.	<i>Включить в раздел 9 пункт 1.« За допущенные нарушения действующего законодательства работодатель и работники несут ответственность в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ».</i>
<b>Положение об оплате труда</b>	
№ п/п	Содержание изменений
1.	Пункт 4 на стр. 10. заменить слова «аттестации рабочих мест» на «специальной оценки условий труда».
2.	Пункт 12. на стр. 11. исключить слова «компенсационного и».

2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2023-2026 гг. распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2023-2026 гг.

Представитель работодателя:  
\_\_\_\_\_/Корабицина А.В.  
(подпись) (Ф.И.О.)

Представитель работников:  
\_\_\_\_\_/Лобян Т.П.  
(подпись) (Ф.И.О.)