

Первичная профсоюзная организация
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2»
Общероссийского Профсоюза образования

Председатель И.А. Охочинская Охочинская И.А.

«02» декабря 2025 г.



Муниципальное автономное
образовательное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа № 2»

Директор Н.В. Храмова Храмова Н.В.

«02» декабря 2025 г.



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»

на 2024 – 2027 г.г.



2025 г.

СОГЛАШЕНИЕ

Стороны коллективного договора:

Работодатель Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2» в лице его представителя – директора Храмовой Натальи Валентиновны;

работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации Охочинской Ирины Анатольевны, договорились:

1. Внести в Коллективный договор Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» на 2024-2027 г.г. следующие изменения:

1.1 Изложить подпункт 2.1.1 пункта 2.1 раздела 2 Коллективного договора в следующей редакции:

«2.1.1 Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со статьями 57, 58, 59, 67 ТК РФ.»

1.2 Изменить нумерацию подпунктов с 2.1.1 по 2.1.5 пункта 2.1 раздела 2 Коллективного договора, расположенных после подпункта 2.1.16 на следующую:

«2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять за счёт внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности также гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.1.20. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, иных общешкольных мероприятий в соответствии с Планом работы.

2.1.21. При получении работником дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по направлению работодателя работник освобождается на время получения дополнительного профессионального образования от работы с сохранением заработной платы.»

1.3 Исключить из Коллективного договора подпункт 3.1.17 пункта 3.1 раздела 2 Коллективного договора.

2. Внести в Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» (приложение №1 к Коллективному договору) следующие изменения и дополнения:

2.1 Раздел 2 пункт 2.1 «Прием и увольнение работников» изложить в следующей редакции:

«При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, в соответствии со статьей 65 ТК РФ предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте (с 2021 года). Сведения об их трудовой деятельности вносятся в базу ПФР в электронном виде (ст.66.1 ТК РФ). Лица, имеющие бумажную трудовую книжку по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ 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;
- заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 69, часть 2 статья 220 ТК РФ, пункт 9 часть 1 статья 48 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации").»

2.2 Дополнить раздел 2 пункт 2.1 «Прием и увольнение работников» подпунктом 2.1.1 следующего содержания:

«2.1.1 Наряду с документами, предусмотренными пунктом 2.1 при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства в соответствии со статьей 327.3 ТК РФ предъявляют работодателю следующие документы:

- договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации;
- разрешение на работу или патент – при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранными гражданами или лицами без гражданства;

- разрешение на временное проживание – при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранными гражданами или лицами без гражданства;
- вид на жительство – при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранными гражданами или лицами без гражданства.»

2.3 Дополнить раздел 2 пункт 2.1 «Прием и увольнение работников» подпунктом 2.1.2 следующего содержания:

«2.1.2 При приеме на работу лица, обучающегося по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 18.09.2020 г. №508, работодателю данным обучающимся лицом предоставляются следующие документы:

- документы, предусмотренные пунктом 2.1, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристика обучающегося, выданная организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в которой он обучается;
- справка на обучающегося о периоде обучения по образцу, самостоятельно установленному организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в которой он обучается, подтверждающая успешное прохождение им промежуточной аттестации не менее чем за три года обучения по образовательной программе высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" (для допуска к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам) или не менее чем за два года обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ (для допуска к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам), с указанием перечня освоенных обучающимся учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).»

2.4 Изложить пункт 2.3 раздела 2 «Прием и увольнение работников» в следующей редакции:

«2.3 Трудовые отношения между лицом, поступающим на работу, и работодателем оформляются трудовым договором, заключаемым ими в соответствии с трудовым законодательством на неопределённый либо определенный срок (срочный трудовой договор). Трудовой договор заключается в письменной форме. Условия труда не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством. Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.»

2.5 Дополнить пункт 2.3 раздела 2 «Прием и увольнение работников» подпунктом 2.3.1 следующего содержания:

«2.3.1 Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, а также с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и если сама работа носит временный характер или, в силу закона, с работником может быть заключён только срочный трудовой договор.

По соглашению сторон в соответствии со статьей 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.»

2.6 Пункт 2.6 раздела 2 «Прием и увольнение работников» изложить в следующей редакции:

«2.6. На каждого работника ведутся личная карточка работника унифицированной формы № Т-2 (Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 г. №1) и личное дело.

Личная карточка и личное дело хранятся в школе.»

2.7 Дополнить раздел 2 «Прием и увольнение работников» пунктом 2.13 следующего содержания:

«2.13 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время 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, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работник прилагает копию повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время 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.

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, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

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).

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.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

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, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, 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 пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, 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.

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, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной

службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, 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, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, 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.

В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев.

Срок, указанный в частях двенадцатой и четырнадцатой статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, 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.»

2.8 Дополнить раздел 2 «Прием и увольнение работников» пунктом 2.14 следующего содержания:

«2.14 При приеме на работу инвалида (в случае предоставления им в добровольном порядке справки об инвалидности) или в случае признания работника инвалидом, работодатель обязан создать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (статья 214 ТК РФ, п. 3.3 Санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»).

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида должна содержать обязательный раздел о профессиональной реабилитации или абилитации, который касается условий труда в том числе:

- рекомендации по трудоустройству – доступные виды труда, рекомендуемые условия труда, трудовые функции, выполнение которых затруднено;
- рекомендации по оснащению специального рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом нарушений функций и ограничений жизнедеятельности и производственной адаптации.

Если работник предоставил индивидуальную программу реабилитации и абилитации инвалида (ИПРА), но отказывается от её реализации в целом или в части, то такой отказ в соответствии с законодательством оформляется заявлением об отказе в реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида (части ИПРА). Отказ оформляется в свободной письменной форме.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника-инвалида производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.»

2.9 Дополнить раздел 4 «Права, обязанности и ответственность работников» пунктом 4.1.23 в следующей редакции:

«4.1.23 Работник, имеющий группу инвалидности, имеет право на:

4.1.23.1 сокращенную продолжительность рабочей недели не более 35 часов для инвалидов I и II группы, нормальную продолжительность рабочей недели не более 40 часов для инвалидов III группы (ст.92 ТК РФ);

4.1.23.2 продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – не менее 30 календарных дней (ч.2 ст.115 ТК РФ);

4.1.23.3 право на отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ч.2 ст.128 ТК РФ);

4.1.23.4 привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни, направление в командировку допускается только с письменного согласия работника при условии, если это не запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ (ч.5 ст.96, ч.5 ст.99, ч.7 ст.113, ч.2 ст.167 ТК РФ);

4.1.23.5 право отказаться от сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и праздничные дни (отказ оформляется письменно);

4.1.23.6 право на осуществление трудовой деятельности в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.»

3. Дополнения и изменения в Коллективный договор вступают в силу с даты подписания настоящего соглашения всеми сторонами.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 647030360437668574821219143876024766403350371025

Владелец Храмова Наталья Валентиновна

Действителен с 20.01.2026 по 20.01.2027