


От работников:
Представитель трудового
коллектива

 _____ О.В. Тарасенко

«21» октября 2021 г.

От работодателя:

Директор
МАОУ СОШ п. Переславское

 _____ С.В. Сухачева

«21» октября 2021 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к коллективному договору
МАОУ СОШ п. Переславское
на 2018-2021 гг.

Продлить срок действия коллективного договора МАОУ СОШ п. Переславское на три года с 24 октября 2021 года по 23 октября 2024 года.

ПРОТОКОЛ № 03

заседания комиссии для ведения коллективных переговоров,
внесения изменений и дополнений в коллективный договор
МАОУ СОШ п. Переславское

п. Переславское

«21» октября 2021 года

Всего членов комиссии – 6 человек

Присутствует – 6 человек

от работодателя: Сухачева С.В., Романова И.В., Космачева Р. А.

от работников: Тарасенко О.В., Смурьгина Е.Н., Григоренко Е.Н.

Председатель заседания – **Ф.И.О. Тарасенко О.В.**

Секретарь заседания – **Ф.И.О. Романова И.В.**

Повестка дня:

Продление срока действия коллективного договора МАОУ СОШ п. Переславское

Слушали:

Выступил(а) **Тарасенко О.В.** – предложил(а) продлить срок действия коллективного договора МАОУ СОШ п. Переславское на три года с 24 октября 2021 года по 23 октября 2024 года. (1 год, 2 года, 3 года)

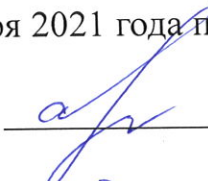
Голосовали: за – 6

против – 0

воздержались – 0

Постановили:

Продлить срок действия коллективного договора МАОУ СОШ п. Переславское на три года с 24 октября 2021 года по 23 октября 2024 года.

Председатель заседания  Тарасенко О.В.

Секретарь заседания  Романова И.В.

Министерство социальной политики
Калининградской области
Государственное казенное учреждение
Калининградской области
«Центр занятости населения
Калининградской области»
« 04 » октября 2021 года
№ 68

С П Р А В К А
о результатах проверки выполнения
условий коллективного договора
в МАОУ СОШ п. Переславское

По поручению Министерства социальной политики Калининградской области и в целях осуществления контроля за выполнением условий коллективных договоров в соответствии со статьей 51 ТК РФ проведена проверка 04 октября 2021 года.

Дата заключения договора: 25.10.2018 г.

Срок действия договора: три года

Стороны, подписавшие договор:

от работодателя – директор Сухачёва Светлана Владимировна

от работников – представитель работников Тарасенко Ольга Васильевна

Проведено отчетное собрание по выполнению условий коллективного договора: 03 сентября 2021г.

Результат проверки коллективного договора:

1. Числа выплаты заработной платы 15 и 30-31 числа – выполняется.
2. Наличие задолженности по оплате труда – **ОТСУТСТВУЕТ**.
3. Минимальный размер оплаты труда - выполняется (14000 руб.)
4. Размер средней заработной платы 33550 руб.
5. Процент надбавок – до 15 %
6. Процент доплат – до 10 %
7. Периодичность выплаты премии – (разовые, раз в месяц, в квартал, по итогам года) - раз в месяц, **СОГЛАСНО ПОЛОЖЕНИЮ О НСОТ**.
8. Единовременные выплаты: к юбилеям, праздничным датам – **ЕСТЬ**
9. Дополнительный оплачиваемый отпуск:
за вредные условия труда - **ЕСТЬ**
за ненормированный рабочий день - **ЕСТЬ**
10. Прохождение обязательных медосмотров – выполняется
11. Обеспечение спецодеждой и др. СИЗ – выполняется
12. Сокращение численности или штата работников в т.г. – **НЕТ**
13. Затраты на охрану труда в 2020 г. – 75340 тыс. руб.
14. Количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда - 14 рабочих мест

15.Наличие плана мероприятий по улучшению условий труда - ЕСТЬ

Вывод: условия коллективного договора – **выполняются**

Рекомендации:

1. Пункт 1.7. раздела I. Общие положения – в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) дополнить следующим: «изменения типа государственного или муниципального учреждения».

2. Раздел II. Трудовой договор:

а) пункт 2.4. – в соответствии со статьей 57 ТК РФ слово «существенные» заменить словом «обязательные»;

б) пункт 2.5. - исключить ссылку на п. 66 Постановления Правительства РФ от 19.03.2001 № 196 «Об утверждении Типового положения об общеобразовательном учреждении», так как документ утратил силу в связи с изданием Постановления Правительства РФ от 29.03.2014 № 245;

в) пункт 2.6. - в связи с отсутствием в трудовом законодательстве понятия администрация слово «администрация» заменить словом «работодатель». Внести данное изменение по всему тексту коллективного договора и приложений к нему;

г) пункт 2.11. – в соответствии со статьей 74 ТК РФ после слов «О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора» дополнить словами «а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений».

3. Раздел III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников:

а) пункт 3.1. – в связи с изменениями, внесенными Федеральным законом от 3 июля 2016 года № 239-ФЗ в статью 196 ТК РФ изложить в редакции: «Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения»;

б) пункт 3.2. – в соответствии со статьей 196 ТК РФ изложить в редакции: «Работодатель с учетом мнения представителя работников определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации»;

в) пункт 3.3.1. - в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» второе предложение изложить в следующей редакции: «Обеспечить реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года».

4. Пункт 4.5.1. раздела IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству - необходимо учесть, что в связи с принятием Федерального закона от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплат пенсий» гражданами предпенсионного возраста являются лица в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно.

5. Раздел V. Рабочее время и время отдыха:

а) пункт 5.1. - правильно указать наименование представительного органа работников, заменив слово «профкома» словами «представителя работников»;

б) пункт 5.4. – в соответствии со статьей 93 ТК РФ изложить в следующей редакции: «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»;

в) пункт 5.12.1. – в соответствии со статьей 128 ТК РФ после слов «родителям и женам (мужьям) военнослужащих» дополнить словами «сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения»;

г) пункт 5.12.2. - в соответствии со статьей 335 ТК РФ порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года устанавливается Приказом Министерства образования и науки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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, и другие вопросы **определяются коллективным договором** (п. 5 Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644).

Необходимо определить в разделе V. Рабочее время и время отдыха коллективного договора условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, не предусмотренные вышеуказанным Порядком.

6. Раздел VI. Оплата и нормирование труда:

а) пункт 6.1. - в соответствии со статьей 133.1 ТК РФ, Законом Калининградской области от 03.12.2007 № 191 «О порядке установления размера минимальной заработной платы в Калининградской области» второе предложение изложить в следующей редакции: «Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области»;

б) пункт 6.7. - ссылкой на Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», которое утратило силу с 03.08.2011, заменить ссылкой на Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «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» (вступил в силу с 10 марта 2015 года);

в) пункт 6.12. – учесть, что в соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Предусмотренное указанной статьей право работника на получение заработной платы **не реже чем каждые полмесяца** относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора;

- таким образом, заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30 (31) число текущего месяца, за вторую половину с 1 по 15 число следующего месяца, при этом разрыв между выплатами за первую половину месяца и за вторую половину месяца не должен превышать 15 календарных дней;

- даты выплаты заработной платы, установленные в МАОУ СОШ п. Переславское, не соответствуют требованиям статьи 136 ТК РФ.

7. Пункт 7.1. раздела VII. Гарантии и компенсации – исключить ссылку на Постановление Правительства РФ от 29.12.2011 № 1177 «О порядке предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на возмещение части затрат в связи с предоставлением учителям общеобразовательных учреждений ипотечного кредита (займа)», так как документ **утратил силу** в связи с изданием Постановления Правительства РФ от 18.03.2015 № 246.

8. Пункт 8.1. раздела VIII. Охрана труда и здоровья - учесть, что Постановление Министерства труда РФ от 27.02.1995 № 11 «Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда», приложением № 1 к которому являлась форма Соглашения по охране труда, утратило силу в связи с изданием приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 25.03.2013 № 115;

- в соответствии со статьей 226 ТК РФ и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении типового перечня **ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков**» ежегодно следует составлять «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»

9. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАОУ СОШ п. Переславское»:

а) пункт 1.2. раздела 1. Общие положения – ссылку на Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» заменить ссылкой на Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (**вступил в силу с 1 сентября 2013 года**);

- исключить ссылку на Постановление Правительства РФ от 19.03.2001 № 196 «Об утверждении Типового положения об общеобразовательном учреждении», так как документ **утратил силу** в связи с изданием Постановления Правительства РФ от 29.03.2014 № 245;

б) третий абзац пункта 2.1.4. раздела 2. Порядок приема и увольнения работников - в связи с изменениями, внесенными Федеральным законом от 16 декабря 2019 года № 439-ФЗ в статью 65 ТК РФ изложить в следующей редакции: «трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые»;

в) четвертый абзац пункта 2.1.4. раздела 2. Порядок приема и увольнения работников - в связи с изменениями, внесенными Федеральным законом от 1 апреля 2019 года № 48-ФЗ в статью 65 ТК РФ слова «страховое свидетельство государственного пенсионного страхования» заменить словами «документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа»;

г) шестой абзац пункта 2.1.4. раздела 2. Порядок приема и увольнения работников - исключить из перечня документов предъявляемых работодателю лицом, поступающим на работу, «свидетельство о присвоении ИНН», как не соответствующее требованиям ст. 65 ТК РФ;

д) пункт 2.1.5. раздела 2. Порядок приема и увольнения работников
– в соответствии со статьей 68 слово «расписку» заменить словом «роспись»;

е) пункт 2.3.5. раздела 2. Порядок приема и увольнения работников
– ссылку на Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании», который утратил силу с 1 сентября 2013 года, заменить ссылкой на Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;

ж) пункт 2.3.6. раздела 2. Порядок приема и увольнения работников
– в соответствии со статьей 84.1 ТК РФ изложить в следующей редакции:
«Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона»;

ж) пункт 2.3.7. раздела 2. Порядок приема и увольнения работников
– в соответствии со статьей 84.1 ТК РФ изложить в следующей редакции:
«Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

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.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя»;

з) пункт 2.3.7. раздела 2. Порядок приема и увольнения работников
– дополнить перечнем работников, которые имеют преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников;

и) пункт 4.1. раздела 4. Основные права и обязанности работников
– в соответствии со статьей 21 ТК РФ слова «профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации» заменить словами «подготовку и дополнительное профессиональное образование»;

к) пункт 4.3. раздела 4. Основные права и обязанности работников
– ссылку на Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании», который

утратил силу с 1 сентября 2013 года, заменить ссылкой на Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;

л) пункт 7.9. раздела 7. **Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания** - в связи с внесением изменений в статью 193 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 3 августа 2018 года № 304-ФЗ) изложить в следующей редакции: «Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка»;

м) пункт 7.10. раздела 7. **Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания** – в соответствии со статьей 193 ТК РФ слово «расписку» заменить словом «роспись».

Проверил:
ведущий инспектор Центра
трудоустройства (отдела)
ГКУ КО «Центр занятости населения
Калининградской области»



И.Л. Чекайло

Со справкой ознакомлены:
от работодателя:
директор



С.В. Сухачёва

от работников:
представитель работников



О.В. Тарасенко

к справке по проверке выполнения условий коллективного договора
в МАОУ СОШ п. Переславское

1. Число работающих всего - 36
 - Женщин - 28
 - инвалидов - 0
 - лиц в возрасте до 18 лет - 0
- во вредных и тяжелых условиях труда – 0
2. Количество рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда – 14
 1. Служба охраны труда:
 4. Удостоверения (протоколы) о прохождении обучения и проверке знаний по охране труда:
 - руководителя – есть
 - специалиста по охране труда – есть
 - руководителей участков – есть
 5. Перечень рабочих профессий, требующих обучения и проверки знаний по безопасности труда - 4
 6. Протоколы о проверке знаний требований охраны труда (ежегодных) - в наличии
 7. Комиссия по проверке знаний требований охраны труда - есть
 8. Программа (инструкция) вводного инструктажа - есть
 9. Журнал регистрации вводного инструктажа - есть
 10. Инструкции по охране труда для работ и профессий - есть
 11. Журнал регистрации инструктажа на рабочем месте – есть
 12. Журнал регистрации несчастных случаев на производстве - есть
 13. Производственный травматизм - нет
 14. Перечень рабочих мест, профессий и должностей с условиями труда, дающими право на:
 - а) на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день - есть
 - б) на бесплатное получение спецодежды, средств индивидуальной защиты - есть
 - б) на бесплатное получение спецодежды, средств индивидуальной защиты - есть указанием норм выдачи и сроков носки (наличие сертификатов) -

в) на обязательное медицинское освидетельствование при поступлении на работу и периодическое – периодическое -да

г) на бесплатное обеспечение молоком (или заменяющим его продуктами) - нет

15. Установленный размер фонда охраны труда, согласно ст. 226 ТК РФ (не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции, работ, услуг), соответствие требованиям законодательства - соответствует

16. Затраты на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, тыс. руб. (за 2020 год) – 75340 тыс. руб.

17. Наличие общественного контроля по охране труда:

а) создание совместного (от работодателя и от работников) комитета (комиссии) по ОТ - есть

б) обучение застрахованных лиц по охране труда – обучены -3 чел.

Специалист по охране труда



Тарасенко О.В.

