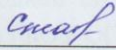
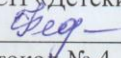


«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань

 А.В. Ставропольцева
Протокол № 4
Дата подписи 02.07.2025 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ №28 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 14»
 В.В. Федянина
Протокол № 4
Дата подписания 02.07.2025 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ ООШ №28 г.о.
Сызрань

 О.Ю. Тюкова
Приказ № 317/ОД от 02.07.2025 г.
Дата подписания 02.07.2025 г.

Изменения и дополнения № 1

к Коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы №28
имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2025 – 2028 год
с 23.06.2025 года по 22.06.2028 года
(регистрационный номер № 03462025 от 26.06.2025)



Стороны Коллективного договора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №28 имени Кавалера Ордена Красной Звезды С.Ф. Уразлина городского округа Сызрань Самарской области (Далее – ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань)

с одной стороны - работодатель, в лице его представителя Тюковой Ольги Юрьевны, директора ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань,

с другой стороны – работники, в лице их представителей Ставропольцевой Антонины Владимировны, председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань, Федяниной Веры Валентиновны, председателя первичной профсоюзной организации СП «Детский сад №14» ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань

рассмотрели и приняли следующие изменения и дополнения в Коллективный договор ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань:

1. Изложить в новой редакции пункт 2.2.9. раздела II «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора»:

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

В соответствии со ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- супруга (супруг) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2. Дополнить раздел II «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» пунктом:

2.3. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

2.3.1. призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; (в ред. Федеральных законов от 07.10.2022 N 376-ФЗ, от 26.12.2024 N 498-ФЗ);

2.3.2. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

2.3.3. неизбрание на должность;

2.3.4. осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

2.3.5. признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

2.3.6. смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

2.3.7. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя); (в ред. Федеральных законов от 04.11.2022 N 434-ФЗ, от 26.12.2024 N 498-ФЗ);

2.3.8. дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

2.3.9. истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой

невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

2.3.10. прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

2.3.11. отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

2.3.12. возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. (в ред. Федерального закона от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2.3.2, 2.3.8, 2.3.9, 2.3.10 или 2.3.12 части первой настоящего пункта, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3. В «Правилах внутреннего трудового распорядка изложить в новой редакции пункт 2.5. раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников»:

2.5.1. При заключении трудового договора работник предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине образовательная организация по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- 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 ТК РФ, иными федеральными законами не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинское заключение (ст. 220 ТК РФ);
- лица, принимаемые на работу по педагогическим должностям должны предоставить заключение о результатах психиатрического освидетельствования (приказ Министерства здравоохранения от 20.05.2022 г. № 342н, ст. 220 ТК РФ);
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) (по желанию работника, для корректного расчёта и уплаты налогов в бюджет, а также для правильной подготовки налоговой отчетности).

2.5.2. Документы, необходимые при приеме на работу для реализации социальных и налоговых гарантий работника:

Дополнительными льготами в соответствии с трудовым законодательством пользуются некоторые категории работников: многодетные родители, инвалиды, доноры, обладатели ученой степени (звания) и др.

Для реализации указанных льгот и гарантий на новом месте работы, работник представляет следующие документы:

- справка о доходах 2-НДФЛ с прошлого места работы;
- справка о сумме заработной платы за 2 календарных года для расчета пособий;
- документы, подтверждающие состав семьи;
- другие документы, подтверждающие статус гражданина, позволяющий использовать льготу.

Перечисленные документы представляются работником нанимателю в добровольном порядке. Оформление и выплата налоговых вычетов и социальных пособий осуществляется работодателем исключительно по заявлению работника на основе перечисленных выше документов.

4. Дополнить раздел V «Социальные гарантии и льготы» пунктом:

5.3. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.3.1. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

5.3.2. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

5.3.3. Гарантии, предусмотренные п.п. 5.3.2., предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (в ред. Федеральных законов от 19.11.2021 N 372-ФЗ, от 07.10.2022 N 376-ФЗ, от 25.12.2023 N 642-ФЗ, от 26.12.2024 N 498-ФЗ)

5. В «Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам» п. 2.4. раздела

II «Порядок предоставления дополнительных отпусков» изложить в новой редакции:

2.4. В соответствии со статьей 128 ТК РФ работники ГБОУ ООШ №28 г.о.Сызрань на основании письменного заявления имеют право на получение дополнительного неоплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем);
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.