

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 17 «РОДНИК»
г. ДАЛЬНЕГОРСКА**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 17 «Родник» г. Дальнегорска
на период действия с 2021 по 2024 годы, зарегистрированному
Министерством труда и социального развития Приморского края
регистрационный № 561 от 06.12.2021 года
с изменениями и дополнениями, зарегистрированными Министерством
труда и социального развития Приморского края
№ 595 от 17 декабря 2021 года)**

**г. Дальнегорск
2023**

На основании Постановления Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования», утвержденного постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»; пункта 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»; Федерального закона от 08 декабря 2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы»; Постановления администрации Дальнегорского городского округа от 28 декабря 2018 года № 845-па «Об утверждении примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Дальнегорского городского округа» (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями администрации Дальнегорского городского округа от 29 июля 2019 № 590-па, от 07 мая 2020 № 405-па, от 25 июня 2021 № 609-па, от 03 ноября 2021 № 1166-па, от 05 мая 2022 г. № 536-па); Решения Думы Дальнегорского городского округа седьмого созыва от 17 июня 2022 года № 793 «О внесении изменений в Положение «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Дальнегорском городском округе и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Дальнегорского городского округа»

стороны социального партнёрства в лице директора муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 17 «Родник» г. Дальнегорска Владимировой Ольги Викторовны, действующей на основании устава и уполномоченного в установленном порядке представителя работников, в лице Михайдаровой Татьяны Анатольевны, действующего на основании решения общего собрания трудового коллектива 01.02.2023 г. (протокол № 1), приняли решение о внесении следующих изменений (дополнений) в коллективный договор:

1. в тексте слова «председателя первичной профсоюзной организации» заменить словами «уполномоченного в установленном порядке представителя работников»

2. внести в коллективный договор следующие пункты:

- 2.20. Дистанционная (удалённая) работа (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно)- это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, прямо или косвенно находящихся под контролем

работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

2.20.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

При оформлении трудового договора путем обмена электронными документами работодатель по письменному запросу работника обязан в 3-дневный срок направить ему экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к нему, оформленный на бумажном носителе.

2.20.2. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по дополнительным основаниям по инициативе работодателя:

- работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по рабочим вопросам более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (если более долгий срок ответа не установлен в порядке взаимодействия между работником и работодателем);

- работник, который на дистанционной работе постоянно, сменил местность выполнения трудовой функции, из-за чего исполнение обязанностей по трудовому договору на прежних условиях невозможно.

Работодатель обязан в течение 3-х рабочих дней со дня издания приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора направить дистанционному работнику (постоянному или временному) по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию на бумаге (если стороны изначально договорились меняться электронными документами).

2.20.2. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено их оформление на бумажном носителе и/или ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе

под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен одним из 3-х способов:

- в письменной форме, в т. ч. под роспись;
- путем обмена электронными документами;
- в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным актом, принятым с учетом мнения уполномоченного в установленном порядке представителя работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему.

2.20.3. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения уполномоченного в установленном порядке представителя работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться:

- режим рабочего времени дистанционного работника;
- продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно;
- условия и порядок вызова работодателем удаленного работника для выполнения им работы на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе;
- порядок предоставления удаленному работнику, работающему удаленно на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и других видов отпусков.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

2.20.4. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.20.5. Работодатель обеспечивает дистанционного сотрудника необходимыми для выполнения им трудовой функции: оборудованием; программно-техническими средствами; средствами защиты информации; иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать свои или арендованные девайсы и ПО.

При этом работодатель одновременно: выплачивает ему компенсацию за их использование; возмещает расходы, связанные с их использованием. Порядок, сроки и размеры определяют локальный акт, принятым с учетом мнения

уполномоченного в установленном порядке представителя работников, трудовой договор, дополнительное соглашение к нему.

2.20.6. Работодатель может перевести работников на временную удаленную работу без их согласия при наступлении: катастрофы природного или техногенного характера; производственной аварии; пожара; наводнения; землетрясения; эпидемии или эпизоотии; любых других исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь и здоровье людей.

Временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя возможен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и/или органом местного самоуправления.

2.20.7. Работодатель с учетом мнения уполномоченного в установленном порядке представителя работников принимает локальный акт о временном переводе на дистанционную работу. Такой акт в обязательном порядке должен содержать (ч. 3 ст. 312.9 ТК РФ): указание на обстоятельства, в связи с которыми работники переводятся на дистанционную работу; список работников, переводимых на дистанционную работу; срок, на который работники переводятся на работу в дистанционном режиме (не более чем на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для перевода); порядок обеспечения дистанционных работников оборудованием, ПО, средствами защиты информации; порядок возмещения дистанционным работникам расходов, связанных с выполнением дистанционной работы; режим рабочего времени; периоды времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя.

При временном переводе сотрудников на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовые договоры не требуется.

4.5. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного

содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.5.1. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

4.5.2. 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 настоящей статьей.

4.5.3. 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.

4.5.4. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

4.5.5. 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.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей 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.

4.5.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса.

4.5.7. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы 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», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3. Дополнить пункт 8.1. следующими абзацами:

Работодатель обязуется обеспечивать:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- расследование и учет профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- знакомить дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными им.

Работник имеет право на освобождение от работы, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ТК РФ ст. 185.1.).

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.

Приложение к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»

1. Внести в «Правила внутреннего трудового распорядка» МОБУ «СОШ № 17 «Родник» следующие пункты:

Пункт 6.15.1. Дистанционная (удалённая) работа (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно)- это выполнение ~~определённой~~ трудовой договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, прямо или косвенно находящихся ~~под контролем~~ работодателя, при условии использования для выполнения данной ~~трудовой~~ функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

6.15.2. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции ~~дистанционно~~, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, ~~поступающим~~ на работу) и работодателем электронными документами.

При оформлении трудового договора путем обмена электронными документами работодатель по письменному запросу работника обязан в 3-дневный ~~срок~~ направить ему экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к нему, оформленный на бумажном носителе.

6.15.3. Трудовой договор с дистанционным работником может быть ~~расторгнут~~ по дополнительным основаниям по инициативе работодателя:

- работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по рабочим вопросам более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (если более долгий срок ответа не установлен в порядке взаимодействия между работником и работодателем);

- работник, который на дистанционной работе постоянно, сменил местность выполнения трудовой функции, из-за чего исполнение обязанностей по трудовому договору на прежних условиях невозможно.

Работодатель обязан в течение 3-х рабочих дней со дня издания приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора направить дистанционному работнику (постоянному или временному) по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию на бумаге (если стороны изначально договорились меняться электронными документами).

6.15.4. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено их оформление на бумажном носителе и/или ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен одним из 3-х способов:

- в письменной форме, в т. ч. под роспись;
- путем обмена электронными документами;
- в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным актом, принятым с учетом мнения уполномоченного в установленном порядке представителя работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему.

6.15.5. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения уполномоченного в установленном порядке представителя работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться:

- режим рабочего времени дистанционного работника;
- продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно;
- условия и порядок вызова работодателем удаленного работника для выполнения им работы на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе;
- порядок предоставления удаленному работнику, работающему удаленно на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и других видов отпусков.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

6.15.6. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.15.7. Работодатель обеспечивает дистанционного сотрудника необходимыми для выполнения им трудовой функции: оборудованием; программно-техническими средствами; средствами защиты информации; иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать свои или арендованные девайсы и ПО.

При этом работодатель одновременно: выплачивает ему компенсацию за их использование; возмещает расходы, связанные с их использованием. Порядок, сроки и размеры определяют локальный акт, принятым с учетом мнения уполномоченного в установленном порядке представителя работников, трудовой договор, дополнительное соглашение к нему.

6.15.8. Работодатель может перевести работников на временную удаленную работу без их согласия при наступлении: катастрофы природного или техногенного характера; производственной аварии; пожара; наводнения; землетрясения; эпидемии или эпизоотии; любых других исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь и здоровье людей.

Временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя возможен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и/или органом местного самоуправления.

6.15.9. Работодатель с учетом мнения уполномоченного в установленном порядке представителя работников принимает локальный акт о временном переводе на дистанционную работу.

Такой акт в обязательном порядке должен содержать (ч. 3 ст. 312.9 ТК РФ): описание на обстоятельства, в связи с которыми работники переводятся на дистанционную работу; список работников, переводимых на дистанционную работу; срок, на который работники переводятся на работу в дистанционном режиме (не более чем на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для перевода); порядок обеспечения дистанционных работников оборудованием, ПО, средствами защиты информации; порядок возмещения дистанционным работникам расходов, связанных с выполнением дистанционной

работы; режим рабочего времени; периоды времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя.

При временном переводе сотрудников на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовые договоры не требуется.

6.19. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Уволенный работник, в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения;

за третий месяц – работник вправе обратиться за выплатой после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

6.20.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора,

заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6.20.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

6.20.3. 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 настоящей статьей.

6.20.4. 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.

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

работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

6.20.6. 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.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей 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.

6.20.7. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса.

6.20.8. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы 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», или о дате окончания

действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.20.1. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству;

- при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

Приложение к коллективному договору «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 17 «Родник» г.Дальнегорска

1. Утвердить новую редакцию Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 17 «Родник» г.Дальнегорска.

От Работодателя

Директор МОБУ «СОШ № 17 «Родник»

О.В.В.

Владимирова Ольга Викторовна

« 21 »

04



От Работников

Уполномоченный представитель

Т.А.М.

Михайдарова Татьяна Анатольевна

« 21 »

04

2023 г.

Министерство труда и социальной
политики Приморского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 36 от 22.05.2023
РЕКОМЕНДАЦИИ от 2023 г.

Карен В. Н. В. [подпись]



Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью
36 (тридцать шесть) листов

Директор МОБУ «СОШ № 17
«Родник»

О. В. Владимирова
О. В. Владимирова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 359844088164368361733453392022738764111019630944

Владелец Владимирова Ольга Викторовна

Действителен с 22.12.2023 по 21.12.2024