

Дополнительное соглашение

к коллективному договору

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение лицей № 159

Ленинский район, г. Екатеринбург

на 2017-2020 годы.

Принят на общем собрании

трудового коллектива

МАОУ лицей № 159

Протокол № 9

от «4» октября 2017г.

От работодателя:

Директор

МАОУ лицей № 159

Ю.В. Азизкина МАОУ

лицей № 159

МП _____ Ф.И.О.

дата подписания

4 октября 2017

От работников:

Председатель ПК

МАОУ лицей № 159

Т.А. Зуева

МП _____ Ф.И.О.

дата подписания

4 октября 2017

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»

«13» ноября 2017г.

Запись за №

316-90

Внесены изменения в коллективный договор.

Считать верными следующие положения:

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г., а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, в соответствии со ст. 50 ТК РФ.

3.1.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении

(Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г.,) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования, Управлением (отделом) образования муниципального образования и районной (городской) организацией Профсоюза).

В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2.2. Предоставлять работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время на основании письменных заявлений следующим категориям работников:

- работающим пенсионерам – до 30 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней

5.1.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.1.8. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка (Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015- 2017 г.г.,).

5.1.9. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее $\frac{2}{3}$ ставки (должностного оклада). (Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г.,).

5.2.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц : 12 числа и 27 числа.

5.2.17. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/150$ действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда .

6.5. Инструктаж по охране труда производить под подпись не реже одного раза в шесть месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также проверку знаний требований охраны труда работников (Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29)

6.7. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

В целях противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально-значимых заболеваний ежегодно проводить осмотр работников врачом наркологом.

6.8. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с «Порядком проведения специальной оценки условий труда», в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Оценку проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.10. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.20. Для создания условий, при которых обеспечивается не только своевременное устранение каких-либо нарушений норм и требований охраны труда, но и предупреждение возможности их возникновения:

- разработать и внедрить систему управления охраной труда, обеспечивающую управление профессиональными рисками;
- не реже 1 раза в 3 года пройти обучение по охране труда и обеспечить обучение заместителей руководителя, специалиста по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченного лица от трудового коллектива в специализированном учебном центре, осуществляющем образовательную деятельность, имеющем лицензию, соответствующий преподавательский состав и материально-техническую базу. (Ст.225 ТК РФ, Постановление Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.2003 №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда», ГОСТ 12.0.004-90 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда»);

- обеспечить в штатном расписании должность специалиста по охране труда (ст.217 ТК РФ); создать условия для повышения квалификации данного работника;
- совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывать и реализовывать план мероприятий по снижению производственного травматизма и улучшению условий труда в учреждении;
- для обеспечения эффективного контроля состояния охраны труда на рабочих местах создавать условия для работы комиссии (комитета) по охране труда (ст.218 ТК РФ), уполномоченного лица по охране труда;
- осуществлять пропаганду охраны труда: проведение совещаний, семинаров, дней охраны труда, создание уголка охраны труда, посещение выставок, просмотр видеофильмов и т.п.
- систематически доводить до работников новые положения и требования по охране труда, меры по их выполнению (законодательные и иные нормативные акты).

Приложение 1

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации лица следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- г) документ об образовании, классификации, наличии специальных знаний;

д) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

е) работодатель вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, написать автобиографию для приобщения к личному делу.

2.3.2.2. Работодатель обязан перевести работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

2.3.4. Временный перевод работника на другую работу может осуществляться:

- По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме на срок до одного года (в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу). Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

- В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную

трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

- Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными выше. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. (Ст.72.2 ТК РФ).

2.3.5. Если работник не согласен на продолжение трудовых отношений на новых условиях, работодатель обязан предложить ему в письменной форме другую имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии таких рабочих мест – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. Если работник отказывается от предложенной работы в связи с изменением существенных условий трудового договора, то трудовые отношения прекращаются (ст.74, 77 п.7 ТК РФ).

2.5.2. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ). Срок предупреждения об увольнении исчисляется со следующего дня после подачи заявления об увольнении. Если последний день срока

предупреждения приходится на нерабочий день, то днем его окончания считается ближайший за ним рабочий день.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит педагогический работник, руководящий работник, рабочий или служащий.

Пункт **2.5.3.** исключить из правил внутреннего трудового распорядка.

2.5.6. Днем увольнения считается последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранилось место работы (должность) (ст. 84.1. ТК РФ). Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) делается соответствующая запись.

3.3.8. За неисполнение, либо ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей в соответствии с кодексом РФ «Об административных правонарушениях» (далее КоАП РФ) в виде административных наказаний: предупреждение, административный штраф, административный арест, дисквалификация.

3.3.9. За уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора либо нарушение установленного срока его заключения (ст. 5.28 КоАП РФ).

3.3.10. За нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия учащихся и работников Лицея (ст. 6.3 КоАП РФ), в эксплуатации зданий и сооружений (ст. 6.4 КоАП РФ).

4.1.14. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ (ст.128ТК РФ), а кроме того по любым другим важным для работника основаниям продолжительностью не более 5 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

Прошито и пронумеровано

10 листов

Директор МАОУ лицей № 159

Ю.В.Аничкина



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575808

Владелец Аничкина Юлия Владимировна

Действителен с 03.03.2021 по 03.03.2022