

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 16"

И.И. Аверина Н.В. Перкова  
"20" 09 2019 г.

От работодателя:

Директор муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 16"

И.И. Аверина  
"20" 09 2019 г.



**дополнительное соглашение о внесении изменений в  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 16"**

**НА 2019 - 2022 ГОДЫ**

Утверждено на собрании работников,  
протокол № 3 от «20» 09 2019 г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Зарегистрировано  
государственное учреждение  
службы занятости населения  
Свердловской области  
«Ревдинский центр занятости»  
« 24 » сентября 2019 г.  
Запись за № 24-001

**Пункт 1.14. раздела 1 «Общие положения»** изложить в следующей редакции:

**1.14.** Коллективный договор признает право работников на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

**Пункт 2.2.2. раздела 2 «Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости»** изложить в следующей редакции:

**2.2.2.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (в соответствии со ст.5 Закона Российской Федерации от 19.04.19 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» к гражданам предпенсионного возраста относятся граждане в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

**Пункт 4.1.6. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха»** изложить в следующей редакции:

**4.1.6.** Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора. В соответствии со ст. 93 ТК РФ Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 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 работы.

**Пункт 4.1.13. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха»** изложить в следующей редакции:

**4.1.13.** Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный (неоплачиваемый) отпуск сроком до одного года.

**Пункт 4.2.10. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха»** изложить в следующей редакции:

**4.2.10.** В соответствии со ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**Пункт 4.2.13. раздела 4 «Рабочее время и время отдыха»** изложить в следующей редакции:

**4.2.13.** в соответствии со ст. 117 ТК РФ предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

**Пункт 5.1.9. раздела 5 «Оплата и нормирование труда»** изложить в следующей редакции:

**5.1.9.** 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. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

**Пункт 6.1.3. раздела 6 «Охрана труда и здоровья»** изложить в следующей редакции:

**6.1.3.** Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе в соответствии с типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденном Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.06.2014 №412н.

**Пункт 6.1.10. раздела 6 «Охрана труда и здоровья.»** изложить в следующей редакции:

**6.1.10.** Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Оценка условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

**Наименование приложения 1 к коллективному договору** изложить в следующей редакции:

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ №16» г. Дегтярска.

**Пункт 4.1. приложения 6 к коллективному договору** изложить в следующей редакции:

**4.1.** Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

**Пункт 8.4 приложения 8 к коллективному договору** изложить в следующей редакции:

**8.4.** В соответствии со ст. 387 ТК РФ Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым Кодексом Российской Федерации.

В данном Дополнительном соглашении  
пронумеровано и прошито 4 листа  
председатель ПК  
Директор МАОУ «СОШ №16»



*[Handwritten signature]*