

От Работодателя:

Директор

МАОУ «Лицей «Ступени»»

 Н.А. Гюрина


«14» 09 2023г.



от Работников:

Председатель

представительного органа

 О.В. Корякина  
«14» 09 2023г.

Изменения и дополнения  
к  
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
г. Хабаровск «Лицей «Ступени»»  
(наименование организации)

на период с 18 августа 2023 года по 17 августа 2026 года



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в комитете по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края регистрационный номер № 242 от 25.08.2023г.

г. Хабаровск

Согласно замечаниям и рекомендациям комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края, изложенным в уведомлении о регистрации коллективного договора от 25 августа 2023 года №08-10-6289 в коллективный договор МАОУ «Лицей «Ступени»» на период с 18 августа 2023 года по 17 августа 2026 года внести следующие поправки:

1. Раздел 2 внести поправки и изложить в следующей редакции:

- 1.1. В абзаце первом пункта 2.1.6 исключить слова "минимального", "минимальным". Первый абзац пункта 2.1.6. изложить в следующей редакции: «Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в Трудовой договор.
- 1.2. Пункт 2.1.11 изложить в следующей редакции: «Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом" (часть 1 статьи 80 ТК РФ). Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника».
- 1.3. Пункт 2.2.5. изложить в следующей редакции: «Своевременно подавать документы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ для оформления пенсии работникам, у которых возникло право на льготную пенсию или досрочную пенсию по старости».

2. Раздел 3 внести поправки и изложить в следующей редакции:

- 2.1. Пункт 3.1.6. изложить в следующей редакции: «Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих, допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа Работодателя по согласованию с председателем трудового коллектива».
- 2.2. Абзац первый пункта 3.1.16. изложить в следующей редакции: «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем не позднее 15 декабря текущего года и согласовывается председателем трудового коллектива на основании решения общего собрания трудового коллектива».
- 2.3. Пункт 3.1.23. изложить в следующей редакции: «Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами

внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения собрания работников трудового коллектива»

2.4. Пункт 3.2.3. изложить в следующей редакции:

«На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 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 5 календарных дней.

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами." (часть 2 статьи 128 ТК РФ.

3. Раздел 4 внести поправки и изложить в следующей редакции:

3.1. В последнем абзаце пункта 4.1.7 слова "выплаты компенсационного характера" следует исключить (Приложение № 1, утвержденное постановлением администрации города Хабаровска от 26.05.2023 № 2109). Изложить последний абзац пункта 4.1.7. в следующей редакции: - доплаты и надбавки стимулирующего характера (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, надбавки за выслугу лет, выплаты за профессиональное мастерство, квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «Заслуженный», «Народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам учреждения, выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, премии по итогам работы, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты).

3.2. Пункт 4.1.12. изложить в следующей редакции: «пункт 4.1.23. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ и оплачивается:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит».

3.3. Начиная с пункта 4.1.21. (страница 11 коллективного договора) в связи с нарушением порядка нумерации изложить раздел 4 в следующей редакции:

«4.1.21. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в 1,5 размере, за последующие часы – в 2 размере (не менее размеров, установленных статьей 152 ТК РФ). По желанию работников сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

4.1.22. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 20 % процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях (статья 154 ТК РФ).

4.1.23. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ и оплачивается:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня

(смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

#### 4.2. Нормирование труда

4.2.1. Система нормирования труда определяется работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива на основе межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.2.2. После принятия мер по изменению организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов нормы труда в учреждении могут быть пересмотрены в установленном законодательством порядке. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

4.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест».

#### 4. Раздел 5 изложить в следующей редакции:

##### «Раздел 5. Охрана труда и безопасность.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

Вредный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Опасный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

Опасность - потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Средство индивидуальной защиты - средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

Средства коллективной защиты - технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

#### 5.1. Работник обязан:

5.1.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.1.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.1.4. При несчастных случаях обязаны:

5.1.4.1. При несчастном случае, следует немедленно оказать первую помощь пострадавшему в соответствии с инструкцией по оказанию первой помощи, вызвать работника медицинской службы, а при необходимости организовать доставку его в медицинскую организацию.

5.1.4.2. Принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.

5.1.4.3. Сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия).

5.1.4.4. Немедленно извещать обо всех несчастных случаях, происшедшем в учебном заведении, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) своего непосредственного руководителя, директора, а при несчастном случае со смертельным исходом - сообщить родственникам.

5.1.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а так же проходить внеочередные медицинские осмотры(обследования), по направлению работодателя.

5.1.5. Незамедлительно сообщить о всех недостатках влияющих на безопасное проведения работ.

5.2. Работник имеет право на:

5.2.1. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям;

5.2.2. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

5.2.3. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

5.2.4. обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и других средств индивидуальной защиты.

5.3. Работник несет ответственность за своевременное прохождение обязательного предварительного и периодического медицинского осмотра (обследования) после получения направления на предварительный (периодический) медицинский осмотр (обследование).

5.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работ, письменно предупредив об этом своего руководителя, в случаях:

5.4.1. возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда;

5.4.2. выполнения тяжелых работ и работ с повышенной опасностью, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором;

5.4.4. не обеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты.

5.5. Работодатель обязан обеспечить:

5.5.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

5.5.2. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

5.5.3. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5.5.4. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

5.5.5. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

5.5.6. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.5.7. проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

5.5.8. организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических

освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

5.5.9. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5.5.10. предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

5.5.11. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

5.5.12. расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и микроповреждений (микротравм);

5.5.13. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

5.5.14. беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.5.15. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.5.16. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

5.5.17. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

5.5.18. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.6. Работодатель имеет право:

5.6.1. Отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

5.6.2. появившегося на работе (территории) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5.6.3. не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

5.6.4. не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.6.5. при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

5.6.6. без применения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.6.7. в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (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 и 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

5.6.8. по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.6.9. в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

5.7.1. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.»

5. Раздел 6 внести поправки и изложить в следующей редакции:

5.1. Пункт 6.1.3 изложить в следующей редакции: «Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения;

- сокращение численности или штата работников в количестве:
- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течении 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более % работников в течение 90 календарных дней в организации».

5.2. Пункт 6.1.41 изложить в следующей редакции:  
«Преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, пользуются следующие категории работников:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (под предпенсионным возрастом понимается предшествующий назначению пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации возрастной период продолжительностью до пяти лет);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

6. Раздел 7 внести поправки и изложить в следующей редакции:

- 6.1. В пункт 7.2. внести поправки заметить в пунктах 7.2.2., 7.2.3., 7.2.4. аббревиатуру «ПФР» на «Фонд пенсионного и социального страхования РФ».
- 6.2. Пункт 7.2.8 дополнить абзацем пятым в следующей редакции:  
«- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы».

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью 13 (тринадцать) листов.

Директор МАОУ «Лицей «Студени»»

Н.А. Тюрина

