МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г.САЯНОГОРСК «ЛИЦЕЙ «ЭВРИКА»

Работодатель:

Директор МБОУ «Лицей «Эврика»

_____ *Вахтель А. Г.*

«03» мая 2024 г.

Представитель работников:

Уполномоченный представитель трудового коллектива

_____ *Комзолаков А.В.*

«03» 05 2024 г.

Дополнительное соглашение о внесении изменений (дополнений) в Коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования г.Саяногорск «Лицей «Эврика» на период с 18 декабря 2023г. по 17 декабря 2026г.

Принято
на собрании трудового
коллектива Протокол №3
от «03» мая 2024г.

р.п. Черемушки

Дополнительное соглашение
о внесении изменений (дополнений) в Коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования г.Саяногорск «Лицей «Эврика» на период с 18 декабря 2023г. по 17 декабря 2026г.

03 мая 2024г. г. Саяногорск

Работники МБОУ «Лицей «Эврика» в лице Уполномоченного представителя трудового коллектива, Алексея Викторовича Комзолакова, действующего на основании Положения об общем собрании трудового коллектива МБОУ «Лицей «Эврика», с одной стороны, и Работодатель МБОУ «Лицей «Эврика» в лице директора Анны Григорьевны Вахтель, действующей на основании Устава образовательного учреждения, с другой стороны, в целях регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними социальных отношений в соответствии с трудовым законодательством РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. **В П.п. 2.5 п.2 Порядок приема и увольнения работников Приложения №1 к Коллективному договору МБОУ МО г.Саяногорск «Лицей «Эврика» Правила внутреннего трудового распорядка** внести изменения и изложить в следующей редакции:

Трудовой договор может быть расторгнут в случаях:

1. ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2. сокращения численности или штата работников организации;

3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7.совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8. совершения работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9. принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10. однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11. представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12. предусмотренных трудовым договором с руководителем организации членами коллегиального исполнительного органа организации;

13. в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3, 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. 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.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного

другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) 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).

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации МБОУ «Лицей «Эврика» до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия уполномоченного представителя трудового коллектива.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий работников не установлен действующим законодательством.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий

коллективного договора, соглашения или трудового договора, Работодатель обя
расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет пра
любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производи
если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которо
соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не мо
быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет пр
прекратить работу, а Работодатель обязан выдать работнику трудовую книж
другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работни
произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой дого
не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудов
договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действи
чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за
дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной рабо
расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязаннос
отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора МБ
«Лицей «Эврика».

По отношению к членам трудового коллектива в случаях, предусмотрен
законодательством и коллективным договором, трудовой договор может б
прекращен с учетом мотивированного мнения трудового коллектива МБ
«Лицей «Эврика» (прекращение договора в связи с сокращением численности
штата работников; несоответствием работника занимаемой должности
выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержден
результатами аттестации; неоднократным неисполнением работником
уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинар
взыскание и по другим основаниям, предусмотренным коллективным договором

**2. Данные изменения в Коллективный договор Муниципальн
бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образован
г.Саяногорск Лицей «Эврика» на период с 18 декабря 2023г. по 17 декаб
2026г.** вступают в силу с 03.05.2024г. после подписания его сторонами.

Подписи сторон:

Работодатель:

Директор МБОУ «Лицей «Эврика»

_____ *Вахтель А. Г.*

«03» мая 2024 г.

Представитель работников:

Уполномоченный представитель трудового коллектива

_____ *Комзолаков А.*

«03» 05 2024 г.

А.Г .Вахтель
«13» мая 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 652185396560566351996131268363309912619724340151

Владелец Вахтель Анна Григорьевна

Действителен С 21.11.2025 по 21.11.2026