

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №10»  
городского округа Шуя Ивановской области**

От работодателя:

Директор МОУ «ООШ №10»  
О.Д. Михайлова  
«13» августа 2024г.  
Приказ от 13.08.2024г. № 73-ОД



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «ООШ №10»  
А.Н. Зирина  
«13» августа 2024г.  
Протокол № 3 от 13.08.2024 г.



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа №10»  
(регистрационный номер 21/18-20 от 27.06.2024г.)  
на 2024-2027 г.г.**



Дата вступления в силу:

«1» июля 2024г.

Почтовый и юридический адрес организации:  
155901 Ивановская область, г.Шуя, Текстильная 1-я ул., д.2-В  
Телефон организации: 8 (49351) 4-81-18  
Электронный адрес: [pugachevschool10@mail.ru](mailto:pugachevschool10@mail.ru)

Данные исполнителя: Михайлова О.Д., директор МОУ «ООШ №10»  
Тел. 8 (49351) 4-81-18  
E-mail: [pugachevschool10@mail.ru](mailto:pugachevschool10@mail.ru)

1. Пункт 2.2.1. раздела 2 "Порядок приема, перевода и увольнения работников" Правил внутреннего трудового распорядка для работников МОУ "ООШ №10" читать в новой редакции:

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2. Пункт 2.3.5. раздела 2 "Порядок приема, перевода и увольнения работников" Правил внутреннего трудового распорядка для работников МОУ "ООШ №10» дополнить следующим абзацем:

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 ТК РФ).

3. Пункт 2.3.6. раздела 2 "Порядок приема, перевода и увольнения работников" Правил внутреннего трудового распорядка для работников МОУ "ООШ №10" читать в новой редакции:

Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников ( п. 2 ст. 81 ТК РФ) 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.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

\*семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

\*лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

\*работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

\*инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

\*работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

\*родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу 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 заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4. Пункт 2.4.1. раздела 2 "Порядок приема, перевода и увольнения работников" Правил внутреннего трудового распорядка для работников МОУ "ООШ №10" читать в новой редакции:

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

\*появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

\*не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

\*не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

\*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;

\*не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при

выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

\*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.

4. Пункт 4.1. раздела 4 "Охрана труда и здоровья" читать в новой редакции:

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя ( ст. 214 ТК РФ).

5. Пункт 4.2.1. раздела 4 "Охрана труда и здоровья" читать в новой редакции:

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников ( ст. 214 ТК РФ)

6. Пункт 4.2.2. раздела 4 "Охрана труда и здоровья" читать в новой редакции:

Вводит должность специалиста по охране труда, если количество работников в организации превышает 50 человек, в случае если численность работников не превышает 50 человек, то привлекает специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда по гражданско-правовому договору. Организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, должны соответствовать требованиям, установленным Правительством Российской Федерации, и должны быть аккредитованы в установленном Правительством Российской Федерации порядке. (ст.223 ТК РФ)

7. Пункт 4.2.4. раздела 4 "Охрана труда и здоровья" читать в новой редакции:

Организует проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии со ст.214 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по её результатам планирует и осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, определенные с учетом мнения профсоюзного комитета.

8. Пункт 4.2.9. раздела 4 "Охрана труда и здоровья" читать в новой редакции:

Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (п. 1 ст.216 ТК РФ)

9. Пункт 4.2.16. раздела 4 "Охрана труда и здоровья" читать в новой редакции:

Создаёт в соответствии со статьей 224 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

10. Пункт 3.4 раздела 3 "Порядок установления доплат" приложения №6 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ "ООШ №10" читать в новой редакции:

В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Пункт 3.5 раздела 3 "Порядок установления доплат" приложения №6 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ "ООШ №10" читать в новой редакции:

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителю учреждения) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

12. Пункт 3.6 раздела 3 "Порядок установления доплат" приложения №6 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ "ООШ №10" читать в новой редакции:

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

13. Пункт 6.3.7 раздела 6 № "Ответственность сторон" приложения №1 к Коллективному договору Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОУ "ООШ №10" читать в новой редакции:

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При

неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя ( ст. 236 ТК РФ).

14. Распространить данные изменения и дополнения на правоотношения, возникшие с 01.07.2024 года