

**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

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

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