

Согласовано:

Председатель Совета трудового  
коллектива

 Зими́на Е.В.

Протокол №2 от «16» июня 2023г.

Утверждаю:

Директор МБОУ «Пестяковская СШ»



Потёмкина Н.В.

Приказ №89 от «19» июня 2023г.

**Изменения и дополнения к коллективному договору  
по регулированию социально-трудовых отношений между  
работодателем и работниками Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Пестяковская средняя  
школа» на 2023-2026 гг.**

Дата вступления в силу «19» июня 2023г.

Адрес: 155650, Ивановская область,  
п. Пестяки, ул. Социалистическая, дом 15  
телефон/факс: 8(49346) 2-15-58  
эл. адрес: [mboups16@mail.ru](mailto:mboups16@mail.ru)

Коллективный договор принят  
на общем собрании работников  
«16» июня 2023г.  
Подписан «16» июня 2023г.



Исполнитель: Зими́на Е.В. – председатель Совета трудового коллектива МБОУ  
«Пестяковская СШ»  
телефон/факс: 8(49346) 2-15-58 ; эл. адрес: [mboups16@mail.ru](mailto:mboups16@mail.ru)

## **Читать в следующей редакции**

### **Пункт 3.20 раздела 3 «Рабочее время и время отдыха»**

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

### **Пункт 4.3.раздела 4 «Оплата и нормирование труда»**

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

### **Пункт 4.8.раздела 4 «Оплата и нормирование труда»**

При нарушении работодателем установленного срока о 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.

## **Пункт 4.12 раздела 4 «Оплата и нормирование труда»**

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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 руководителям образовательных организаций) 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 с 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 с ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней в соответствии с ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3. и 3.4. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней в соответствии с ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии ТК РФ.

## **Раздел VI**

6.1.3 Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

**Приложение №5 «Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств»**

**Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств**

№	Должность, профессия	Перечень СИЗ	Нормы выдачи на месяц	Основание
1	2	3	4	
1	<b>Гардеробщик</b>	Туалетное мыло твердое или жидкое	дозировано в помещениях для умывания	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 17.12.10 №1122н
2	<b>Дворник</b>	Туалетное мыло твердое или жидкое	дозировано в помещениях для умывания	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 17.12.10 №1122н
		Средство для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100мл (зима, лето)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 17.12.10 №1122н
		Средство для защиты от биологических вредных факторов(от укусов членистоногих)	200мл(в период активности кровососущих)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 17.12.10 №1122н
3	<b>Кухонный рабочий</b>	Туалетное мыло твердое или жидкое	дозировано в помещениях для умывания	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 17.12.10 №1122н
		Средства гидрофобные (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 17.12.10 №1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 17.12.10 №1122н

4	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	Туалетное мыло твердое или жидкое	дозировано в помещениях для умывания	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 17.12.10 №1122н
5	<b>Уборщик производственных и служебных помещений</b>	Туалетное мыло твердое или жидкое	дозировано в помещениях для умывания	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 17.12.10 №1122н
		Средства гидрофобные (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 17.12.10 №1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 17.12.10 №1122н

#### **Пункт 2.1.5** Приложения «Правила внутреннего трудового распорядка»

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.

#### **Пункт 5.10** Приложения «Правила внутреннего трудового распорядка»

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);  
если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ).

## **Пункт 5.10** Приложения «Правила внутреннего трудового распорядка»

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.