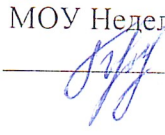


СОГЛАСОВАНО:

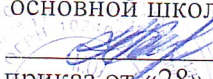
Председатель первичной профсоюзной
организации работников

МОУ Неделинской основной школы

 Л. В. Тугова

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МОУ Неделинской
основной школы

 Е.И. Юраш

приказ от «28» мая 2025г. № 43-о



Дополнительное соглашение № 1

к коллективному договору

Муниципального общеобразовательного учреждения

Неделинской основной школы

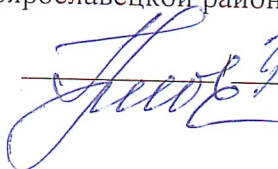
с. Недельное

заключенному на период 2025-2027 г.

Изменения и дополнения к Коллективному договору прошли регистрацию в Малоярославецкой районной администрации

Регистрационный номер № 392 от «18» мая 2025 года

Заместитель Главы Малоярославецкой районной администрации





Муниципальное общеобразовательное учреждение Неделинская основная школа, именуемое далее «Работодатель» в лице директора Юраш Екатерины Игоревны и работники образовательной организации, именуемые далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации Туговой Людмилы Владимировны в целях соответствия коллективного договора трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору о нижеследующем:

1. Раздел II. «ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА»

- дополнить пунктом 2.4. следующего содержания:

«В соответствии с п.1 ч.1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, с учетом изменений, вступивших в законную силу 01.03.2025г. трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) неизбрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя);
- 8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (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;
- 10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 12 части 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.»

- пункт 2.2.10. изложить в следующей редакции:

«Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса РФ с внесением изменений в соответствии с Федеральным законом от 26.12.2024г. № 498 – ФЗ, вступившим в законную силу 01.03.2025г., при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
- работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) 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;
- работники, направленные на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившим контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время;
- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2. Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- абзац 5 пункт 3.15. изложить в следующей редакции:

«Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.»

4. Изменения вступают в силу с «28» мая 2025г.

С дополнительным соглашением № 1 к коллективному договору, заключенному на период 2025-2027 г. ознакомлены:

Ф.И.О.	Дата ознакомления	Подпись
Баязитов Р.Р.	28.05.25	
Болдина Т.О.	28.05.25	
Весова Ю.В.	28.05.25	
Гугнявых И.А.	28.05.2025	
Гусарова З.В.	28.05.2025	
Епифанова К. С.	28.05.2025	
Жабина Г.Ю.	28.05.2025	
Иванова Е.В.	28.05.2025	
Краснова М.А.	28.05.2025	
Кузьмина А.В.	28.05.2025	
Никитина Г.Г.	28.05.2025	
Олейникова И.Ю.	28.05.2025	
Тугова Л.В.	28.05.2025	
Чеприна Т.С.	28.05.2025	
Шкалина Е.В.	28.05.2025	
Юнусов Д.У.	28.05.2025	
Куликова А.С.	28.05.2025	
Бережанская Т.В.	28.05.2025	
Селиверстова Н.А.	28.05.2025	
Грачева М.В.	28.05.2025	
Юраш Е.И.	28.05.2025	