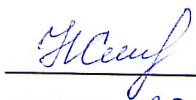


В настоящем деле пронумеровано, инвентаризовано, скреплено печатью

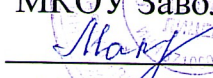
**От работников:**

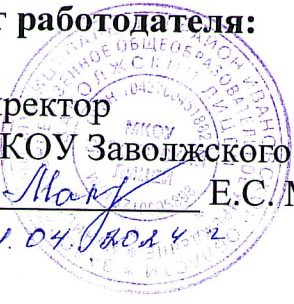
Председатель ППО

 Смирнова Н.А.  
11.04.2024

**От работодателя:**

Директор

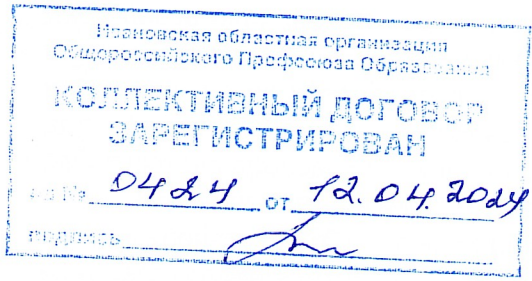
МКОУ Заволжского лица  
 Е.С. Макурина  
11.04.2024



## ИЗМЕНЕНИЯ №1 В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

о защите трудовых, социально-экономических  
прав работников  
муниципального казённого общеобразовательного учреждения  
Заволжского лица  
на 2023-2026 годы

Регистрационный номер № 21/4-3



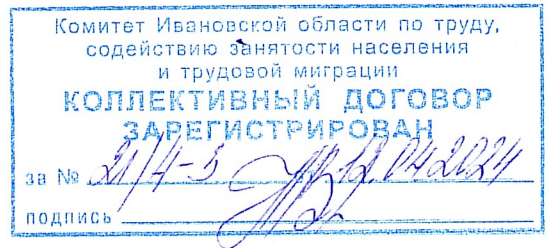
Дата вступления в силу  
с « 01 » января 2024 г.

**Почтовый и юридический адрес организации:**

155410, Ивановская область, Заволжский район, г. Заволжск, ул. Мира, д.20  
телефон: 8-(49333) 2-10-38,  
сайт школы: <https://lic-zavolzhskij-r24.gosweb.gosuslugi.ru/>  
e-mail: [z\\_lizey@ivreg.ru](mailto:z_lizey@ivreg.ru)

**Данные исполнителя:**

Макурина Елена Сергеевна, директор МКОУ Заволжского лица  
телефон: 8-(49333) 2-10-38



**На основании письма Комитета Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции от 24.01.2024 №08-59  
внести изменения в Коллективный договор МКОУ Заволжский лицей  
(регистрационный номер №21/4-3):**

1. Пункт 3.2.13. раздела 3 «Трудовые отношения» изложить в редакции»

«3.2.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном абзацем вторым настоящего пункта, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном абзацем третьим настоящего пункта, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (абзац второй и третий настоящего пункта) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (абзац второй и третий настоящего пункта) и (или) выплата единовременной компенсации (абзац пятый настоящего пункта) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.»

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

2. Статье 68 ТК РФ дословно соответствует пункт 2.11. Правил внутреннего трудового распорядка.
3. В пункте 2.10 исключить первое предложение «Прием на работу оформляется приказом, который предоставляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.».
4. Пункт 4.1. раздела 4 «Отстранение от работы» ПВТР дополнить новым абзацем:

«-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;»