



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
(МТСЗН Рязанской области)**

ул. Ленинского Комсомола, 7, Рязань, 390005. Тел./факс: (4912) 51-36-11, 76-21-38
e-mail: mintrud@ryazan.gov.ru https://mintrudsoc.ryazan.gov.ru
ОКПО 22600806, ОГРН 1186234000028, ИНН/КПП 6234174557/623401001

04.04.2024 № Е10/13-4707

На № _____ от _____

Директору Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Захаровская средняя
общеобразовательная школа № 1»
муниципального образования –
Захаровский муниципальный район
Рязанской области

БАЖЕНОВОЙ Н.Б.

Председателю первичной
профсоюзной организации

ЖИЛИЧКИНОЙ Ю.С.

ул. Школьная, д. 1, с. Захарово,
Рязанская область, 391740

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации с сообщением о выявленных условиях,
ухудшающих положение работников**

Министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области сообщает, что коллективный договор администрации и профсоюзного комитета МОУ «Захаровская средняя общеобразовательная школа № 1» на 2024-2027 годы (далее – коллективный договор)

(полное наименование коллективного договора, соглашения)

зарегистрирован 4 апреля 2024 г.

(Дата регистрации)

Регистрационный номер 111.

При регистрации коллективного договора выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положения работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1.	Пункт 1.4.6 раздела 1 «Общие положения» коллективного договора в части установления срока действия коллективного договора с 1 января 2024 года по 31 декабря 2027 года.	Статья 43 ТК РФ: «Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором».
2.	Пункт 4.2.11 раздела 4 «Трудовые отношения» коллективного договора в части предоставления преимущественного права на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников неосвобожденным председателям районной профсоюзной организации, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания полномочий в течение 2 лет.	Часть 2 статьи 3 ТК РФ: «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».
3.	Пункт 8.1.1 раздела 8 «Молодежная политика» коллективного договора в части указания возраста молодого специалиста – до 30 лет.	Пункт 6 статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»: «Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией».
4.	Пункт 9.1.4 раздела 9 «Охрана труда» коллективного договора в части стимулирования работы уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов через начисление баллов при распределении стимулирующей части заработной платы.	Часть 2 статьи 3 ТК РФ: «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не

	<p>Пункт 10.3 раздела 10 «Гарантии профсоюзной деятельности» коллективного договора в части учета работы в качестве председателя профсоюзной организации, членов ее выборного органа при распределении стимулирующих выплат, поощрении работников, их аттестации.</p>	<p>связанных с деловыми качествами работника».</p> <p>Часть 2 статьи 132 ТК РФ: «Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда».</p> <p>Часть 5 статьи 144 ТК РФ: «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.»</p> <p>Пункт 16 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2023, протокол № 11, в части выплат стимулирующего характера.</p> <p>Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.</p> <p>Пункт 4 д) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2023, протокол № 11, в части обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений».</p>
5.	<p>Пункт 11 таблицы приложения 3 к коллективному договору «Перечень профессий и должностей работников, которым выдается бесплатно ...» в части нарушения норм выдачи СИЗ (жилет сигнальный для водителя)</p>	<p>Пункт 2 Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2006 № 297</p>
6.	<p>Пункт 32 таблицы приложения 3 к коллективному договору «Перечень профессий</p>	<p>Пункт 32 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных</p>

и должностей работников, которым выдается бесплатно ...» в части нарушения норм выдачи СИЗ (перчатки с полимерным покрытием для заведующего хозяйством)	профессий и ..., утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н
---	--

Согласно статьям 9, 50 ТК РФ условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Изменение и дополнение коллективного договора, соглашения осуществляется в порядке, установленном статьями 44, 49 ТК РФ для их заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором, соглашением.

Заместитель министра



Е.И. Юданова