

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Волжский городской лицей»
425000 Россия, Республика Марий Эл,
г. Волжск, ул. Маяковского, 9
e-mail: schol7@yandex.ru

ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей»

на 2023-2026 годы

Подписан сторонами:

От работодателя:

И.о. директора МОУ «ВГЛ»



Федотова Н.К.

МП

«10» апреля 2023 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

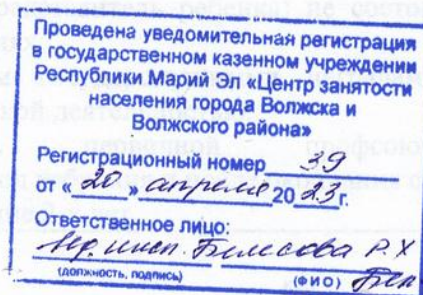


Мазинова Г.И.

МП

«10» апреля 2023 г.

Численность работников – 83
Отрасль - Образование



СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № 5 от «10» апреля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации Мазина Г.И.



УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора МОУ
«Волжский городской лицей»
Федотова Н.К.
от «10» апреля 2023г



На основании уведомления о регистрации Коллективного договора Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей» государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Центра занятости населения города Волжска и Волжского района» от 09.03.2023 г № 221 внести изменения и дополнения в коллективный договор и приложениях к нему:

№ п.п	Пункты коллективного договора, в которые внесены изменения и дополнения.	Внесенные изменения и дополнения
1	Пункт IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	
1.	Подпункт 4.6. Изложить в новой редакции:	<p>Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также: лицам пред пенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшим в учреждении свыше 15 лет;</p> <p>В соответствии со Статьей 261 ТК РФ нельзя расторгать трудовые отношения по причине сокращения штатов с беременной женщиной; с женщиной, имеющим ребенка в возрасте до 3 лет; с одинокой матерью (отцом), воспитывающего ребенка инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка до 14 лет, а также иными лицами, воспитывающими указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка) являющимся единственным кормильцем ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;</p> <ul style="list-style-type: none">- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;- председателю первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

		- при наличии супруга, имеющего статус безработного; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.
2	Пункт V. Рабочее время и время отдыха.	
2.1.	Подпункт 5.19.1 Изложить в новой редакции:	В соответствии со Статьей 117 ТК РФ предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск поварам – 7 дней, по результатам специальной оценки условий труда. (Приложение № 12);
2.2.	Подпункт 5.19.4 Изложить в новой редакции:	<p>В соответствии со статьями 128, 263 ТК РФ работнику может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; - имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году; - имеющему ребенка - инвалида до 18 лет – до 14 календарных дней в году; - одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году; - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней; - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году; (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N305-ФЗ); - работникам в случае ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; - в соответствии со Статьей 263 ТК РФ работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы; - работающим сотрудникам по договору могут предоставляться вне графика учебные отпуска. - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.
2.3.	Подпункт 5.19.6 Изложить в новой редакции:	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставлять вне графика учебные дополнительные отпуска; • предоставлять отпуска для санаторно-курортного лечения в счет очередных отпусков.
3.	Пункт VI. Оплата и нормирование труда	

3.1.	Подпункт 6.3. В третьем абзаце после слов «При любом режиме работы расчет» вставить слово «средней».	При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).
3.2	Подпункт 6.11.1 Изложить в новой редакции:	<p>Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год; - выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет; - возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год; - выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России сроком не более 2-х лет; - завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год; - окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год; выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год; - в случае нахождения в межаттестационный период в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ», после выхода на работу на срок, соответствующий продолжительности отпуска; - выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года; - если до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет до истечения срока действия квалификационной категории в этот период до наступления пенсионного возраста. <p>Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству ВОППО.</p>

3.3	Подпункт 6.11.2 Изложить в новой редакции:	<p>- Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности в период действующего Порядка аттестации независимо от срока награждения (присвоения), а также победители, призеры (I, II, III места) международных, всероссийских, республиканских конкурсов педагогического мастерства.</p> <p>- Аттестация названных выше педагогических работников проводится на основе результатов экспертизы аттестационных материалов, проведенной на уровне образовательной организации (для государственных образовательных организаций) или муниципалитета (для муниципальных образовательных организаций), при обязательном соблюдении требований, установленных пунктами 36 и 37 Порядка проведения аттестации.</p>
3.4	Подпункт 6.11.4 Изложить в новой редакции:	Педагогическим работникам, достигшим пенсионного возраста в год очередной аттестации и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года, до конца учебного года производить оплату труда по согласованию с учетом ранее имеющейся квалификационной категории.
4.	Пункт VII. Оплата и нормирование труда	
4.1	Подпункт 7.16 Изложить в новой редакции:	<p>Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ); - во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ); - женщин, имеющих детей, в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ); - беременных женщин; - одиноких матерей, воспитывающих ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери; - родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет; в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.
5.	Пункт IX. Экономика и управление	
6.	Пункт X. Гарантии профсоюзной деятельности	
	Подпункт 10.12 Изложить в новой редакции:	Расторжение трудового договора (контракта) с работником - членом профсоюза по инициативе

	редакции:	работодателя может быть произведено только после получения мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, соглашениями.
7.	Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка	
7.1	Пункт 2.1.9 Изложить в новой редакции:	При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. (в ред. Федеральных законов от 01.04.2019 N 48-ФЗ, от 16.12.2019 N 439-ФЗ).
7.2	Пункт 2.4.14 Изложить в новой редакции:	В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним окончательный расчет. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.
7.3	Пункт 3.7.4 Изложить в новой редакции:	Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате: - незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; - отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; - задержки работодателем выдачи трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.
7.4	Пункт 4.1.12	Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

	Изложить в новой редакции:	<p>педагогических и других работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.</p> <p>Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения, иными локальными нормативными актами.</p>
7.5	Пункт 4.1.13 Изложить в новой редакции:	<p>Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 и ст. 259 ТК РФ.</p> <p>Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.</p> <p>Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 ФЗ от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. Работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.</p> <p>При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.</p>
7.6	Пункт 4.2.7 Изложить в новой редакции:	<p>Без согласия педагогов допускается его перевод на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, если это вызвано чрезвычайными</p>

		обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.
7.7	Пункт 4.3.8 Изложить в новой редакции:	<p>Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.</p> <p>О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.</p> <p>Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.</p> <p>Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.</p>
8	Приложение № 5. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставленные работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей» при проведении аттестации.	
8.1	Пункт 4.2. Изложить в новой редакции:	<p>Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> -выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год; -выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет; -возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год; -выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России сроком не более 2-х лет; -окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год; -выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной

		<p>категории сроком до конца учебного года;</p> <ul style="list-style-type: none"> - если до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет до истечения срока действия квалификационной категории в этот период до наступления пенсионного возраста. - в случае нахождения в межаттестационный период в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ», после выхода на работу на срок, соответствующий продолжительности отпуска; - завоевание первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год. <p>Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству ВОППО.</p>
8.2	Пункт 4.3. Изложить в новой редакции:	<p>Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности в период действующего Порядка аттестации.</p> <p>Аттестация названных выше педагогических работников проводится на основе результатов экспертизы аттестационных материалов, проведенной на уровне образовательной организации (для государственных образовательных организаций) или муниципалитета (для муниципальных образовательных организаций) при обязательном соблюдении требований, установленных п.п. 36 и 37 Порядка проведения аттестации.</p> <p>Работникам, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, после истечения срока действия квалификационной категории оплату труда производить по ранее имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.</p>
9	Приложение № 11. Положение о форме и порядке заключения трудовых договоров в МОУ «ВГЛ».	
9.1	Пункт 4.10.3. Изложить в новой редакции:	Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128, 263 ТК РФ.
9.2	Пункт 4.10.4. Изложить в новой редакции:	<p>Работающим по договору могут предоставляться отпуска:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вне графика учебные отпуска; - отпуска для санаторно-курортного лечения в счет очередных отпусков.
10	Приложение № 13. Положение о системе оплаты труда работников МОУ «ВГЛ».	

10.1	<p>Пункт 20 Изложить в новой редакции:</p>	<p>Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.</p> <p>Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.</p> <p>Работникам организаций по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 % ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, но не менее 4%. Повышенная оплата работнику осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда.</p> <p>При проведении специальной оценки труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ.</p>
------	--	--