

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Эмековская основная общеобразовательная школа»  
Волжского муниципального района Республики Марий Эл  
на 2023-2026 г. г.**

Подписан сторонами:

От работодателя:  
Директор школы



В. Воронцов/

М. П.

От работников:  
Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации



Е. В. Клыкова/

М. П.

«13» февраля 2023 г.

«13» февраля 2023 г.

Изменения и дополнения к коллективному договору приняты на общем собрании трудового коллектива протокол № 3 от «13» февраля 2023 г.

Проведена уведомительная регистрация в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр занятости населения города Волжска и Волжского района»

Регистрационный номер 26  
от «13» февраля 2023 г.

Ответственное лицо:  
Ир. илт. Писовое Р.У.  
(полнота, подпись) (Ф.И.О.) Ир.

Стороны в лице директора Муниципального общеобразовательного учреждения «Эмековская основная общеобразовательная школа» Волжского муниципального района Республики Марий Эл Воронцова Анатолия Викторовича, со стороны Работодателя, и представителя Работников, в лице председателя первичной профсоюзной организации Клыковой Елены Вячеславовны пришли к соглашению о внесении изменений и дополнений к коллективному договору муниципального общеобразовательного учреждения «Эмековская основная общеобразовательная школа» (регистрационный №3 от 06.02.2023 г.)

На общем собрании трудового коллектива (протокол №2 от 13.02.2023 года) приняты следующие изменения и дополнения к коллективному договору:

**В разделе 1** в пункте 1.2 слова «региональным отраслевым соглашением между марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Министерством образования и науки РМЭ и Объединением работодателей образовательных организаций в РМЭ на 2018-2019 годы» исключить.

**В разделе 2** в пункте 2.4 второе и третье предложения изложить в следующей редакции: «Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренной ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения».

**В разделе 4:**

В пункте 4.3 слова «под расписку» заменить на слова «под роспись».

В пункте 4.4. третий абзац изложить в следующей редакции:

« Критериями массового увольнения работников в отрасли считать:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 и более работников;
- сокращение численности или штата работников организаций в количестве 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;
- 15% списочного состава работников в течение 60 календарных дней;
- 20% списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

Увольнение одного процента общего числа работников образования республики в связи с ликвидацией учреждений.»

В пункте 4.5 во втором абзаце в перечне:

- пятую позицию исключить;
- в седьмой позиции указать источник финансирования-внебюджет и читать в следующей редакции: «обеспечение условий для переезда работников на новое место работы с предоставлением им жилья (условий его льготного приобретения), оплатой проезда работников и членов их семей, других льгот (по договорённости сторон) за счёт внебюджетного финансирования».
- в девятой позиции указать источник финансирования-внебюджет и читать в следующей редакции: «Создание кадрового резерва работников ведущих профессий. временно

используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников с доплатной до среднего заработка по прежней работе и обеспечением условий для поддержания их профессионального уровня на срок до 6 месяцев за счёт внебюджетного финансирования.»

#### **В разделе 5:**

В пункте 5.4 первый и второй абзацы изложить в следующей редакции:

«Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это запрещено им по состоянию здоровья. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Такие же гарантии предоставляются работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходят военную службу по контракту, заключённому в соответствии с пунктом 7 ст. 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 Вооружённые Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста до четырнадцати лет.»

В пункте 5.24 в третьем абзаце первую позицию изложить в следующей редакции: «-работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - продолжительностью до 14 календарных дня в удобное для них время».

Пункт 5.29 исключить

#### **В разделе 7:**

Пункт 7.4 изложить в следующей редакции: «Предусмотренными статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в

соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключённым между работником и работодателем в письменной форме».

Пункт 7.5.3 изложить в следующей редакции:

«Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие работники:

- а) педагогические работники. Имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- е) отсутствующие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием».

В пункте 7.7 в первом абзаце слова «в период действующего Порядка аттестации» заменить на слова «независимо от срока награждения (присвоения), а также победители, призёры (1, 2, № места) международных, всероссийских, Республиканских конкурсов педагогического мастерства.»

В пункте 7.12 слова «при условии переезда на постоянное проживание в сельский населённый пункт» исключить.

**В разделе 9, пункт 9.4** слова «при условии переезда на постоянное проживание в сельский населённый пункт» исключить.

**В разделе 10, пункт 10.14** исключить.

#### **В Приложении №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»:**

В пункте 2.4 слово «администрацией» заменить на слово «директором» и читать в следующей редакции:

«Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором Школы (далее - Работодатель), если иное не установлено действующим законодательством или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.»

Пункт 2.16 изложить в следующей редакции:

«Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию».

Пункт 2.18 заменить следующим содержанием:

«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 Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.»

В пункте 2.19 третий абзац заменить следующим содержанием:

«Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся».

Пункт 2.22 читать в следующей редакции:

«При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе».

Пункт 2.36 заменить следующим содержанием:

«В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а"

пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

В пункте 2.37 второй абзац читать в следующей редакции:

«При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван 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».

8. В пункте 2.38 последнее предложение первого абзаца заменить следующим предложением: «По истечении указанного срока предупреждения работник может прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя».

В пункте 3.8 третий абзац заменить, читать в следующей редакции:

«При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок

сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.»

Пункты 4.18, 4.19, 4.20, 4.21 исключить.

Пункт 5.14 заменить следующим содержанием:

«Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.»

В пункт 5.16 добавить абзац следующего содержания:

« Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работникам, имеющим трёх или более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет».

Пункт 5.22 заменить следующим содержанием:

«Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемым Учредителем».

#### **В Приложении №2 «Положение об оплате труда»:**

В пункте 4.1 исключить слова «тяжёлых работах», читать в следующей редакции: «К компенсационным выплатам относятся: выплаты, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

Пункт 4.3 заменить следующим содержанием:

«Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с специальной оценкой условий труда».

Пункт 4.3.1 заменить следующим содержанием:

«Работникам организаций по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12% ставки за вредные (или) опасные условия труда, но не менее 4%.

Пункт 4.3.2 исключить.

#### **В Приложении №4 «Положение о порядке и условиях предоставления длительных отпусков педагогическим работникам сроком до одного года» пункт 3 изложить в следующей редакции:**

« 3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

3.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени

замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, при условии, что работе при указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев;

3.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находится в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

3.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца».

**Приложение №14 «Перечень государственных и ведомственных наград в системе образования, учитывающихся при прохождении аттестации по иной процедуре»** заменить следующим содержанием:

**«Государственные награды**

**Почетные звания Российской Федерации:**

Народный учитель Российской Федерации;  
Заслуженный учитель Российской Федерации;  
Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации;  
Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации;  
Заслуженный работник культуры Российской Федерации;  
Заслуженный художник Российской Федерации.  
Знак отличия «За наставничество»

**Ведомственные отраслевые награды**

**Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации:**

Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации;  
Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;  
нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;  
медаль Л.С. Выготского;  
почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;  
Знак отличия «Отличник просвещения»  
Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;  
медаль К.Д. Ушинского;  
почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;  
почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;  
почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;  
Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации.

**Министерства спорта Российской Федерации:**

Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации;  
нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта».

**Министерства культуры Российской Федерации:**

Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации;  
Благодарность Министерства культуры Российской Федерации.

**Почетные звания Республики Марий Эл:**

Народный учитель Республики Марий Эл;

Заслуженный деятель науки Республики Марий Эл;

Заслуженный наставник Республики Марий Эл;

Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл;

Заслуженный работник образования Республики Марий Эл;

Заслуженный работник физической культуры Республики Марий Эл.»

Пронумеровано, пронумеровано  
и скреплено печатью

( ) листа  
Директор МОУ «Эмековская  
ООШ» \_\_\_\_\_ А.В.Воронцов



