

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЛИЦЕЙ №7 ИМЕНИ ШУРЫ КОЗУБ
С. НОВО-ИВАНОВСКОГО»

НА 2025-2026 ГОДЫ

Принят

на общем собрании трудового коллектива
МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Ново-Ивановского»
(Протокол от 12.01.2024 г. № 1)

Директор

МКОУ «Лицей №7 имени Шуры
Козуб с. Ново-Ивановского»

Е. В. Хиврич

Председатель

МКОУ «Лицей №7 имени Шуры
Козуб с. Ново-Ивановского»

В. В. Шилова

Регистрационный № от «07» марта 2025 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

Руководитель органа по труду



**ПРОТОКОЛ № 3
ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
МКОУ «ЛИЦЕЙ № 7 ИМЕНИ ШУРЫ КОЗУБ
С. НОВОИВАНОВСКОГО» ОТ 05 ФЕВРАЛЯ 2025 ГОДА**

Присутствовали:

*Председатель ПК Шиловская В.В.
Члены профсоюза в количестве 80 человек*

Повестка дня:

1. О внесении изменений в коллективный договор МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Ново-Ивановского».
1. О рассмотрении предварительной нагрузки педагогического коллектива на 2025 – 2026 учебный год.

Е.В. Ключник

4. Рассмотрение графика отпусков за 2024-2025 учебный год

Шиловская В.В.

Общее собрание трудового коллектива МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Ново-Ивановского» решило:

1. К приложению 14 «Список работников, подлежащих медицинскому осмотру в 2025 году» добавить:

При поступлении на работу и, в дальнейшем, раз в 5 лет проходить обязательное психиатрическое освидетельствование в специализированных учреждениях за счет средств работодателя всем педагогическим работникам (учителям и воспитателям), помощникам воспитателя и водителю.

2. В раздел III Профсоюзная подготовка, переподготовка и повышения квалификации работников п.3.1.6. внести следующие дополнения:

Аттестация на соответствие занимаемой должности обязательна (ч.2 ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ). Аттестацию на квалификационную категорию работники проходят по желанию. В зависимости от результатов педагоги получают первую или высшую квалификационную категорию. Те, кто уже имеет высшую категорию, вправе получить новую категорию – «педагог-методист» и «педагог-наставник». От квалификационной категории зависит размер заработной платы.

3. Раздел IV «Рабочее время и время отдыха пункт 4.1. дополнить абзацем следующего содержания

«Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

1. В раздел IV Рабочее время и время отдыха добавить п.4.2.1 следующего содержания

П.4.2.1 «Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.92 ТК РФ);

2. Продолжительность работы(смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родители, имеющие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая

или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, либо заботление, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, либо заботление, связанное с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.»

7. Раздел IV «Рабочее время и время отдыха» добавить п.4.17 следующего содержания

«С 01.09.2025г. работодатель имеет право привлекать работника в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемой в период летних каникул по направлению органов службы занятости населения или в составе студенческих отрядов, включенных в федеральный или региональный реестр молодежных и детских общественных организаций, пользующихся государственной поддержкой, в следующих случаях:

- 1) в случае, если работник достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника;
- 2) в случае, если работник не достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника и одного из его родителей (попечителя) (в ред. Федерального закона от 07.04.2025 N 63-ФЗ);

3) в отношении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы труда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы трудоустройства осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.»

8. В Раздел V «Охрана труда» внести следующие дополнения:

В пункт 5.4. внести подпункты 5.4.2-5.4.10 следующего содержания:

5.4.2. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда работников исходя из его должности или профессии, направления деятельности или вида выполняемой работы с учетом мнения (по согласованию) ПК (ст. 212 ТК РФ).

5.4.3. Проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ). (приложение 13).

5.4.4. Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда.

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

5.4.5. Работодатель приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в пункте настоящего раздела, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

5.4.6. Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение Государственной инспекции труда.

5.4.7. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в пункте настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

5.4.8. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микроповреждений) работников.

5.4.9. Работодатель регистрирует микроповреждение (микроповреждение) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микроповреждений) работника, работодатель создает комиссию в составе трех человек.

По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микроповреждений) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микроповреждению) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник. 5.4.10. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микроповреждений), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

9. В разделе VI Оплата труда, стимулирование, льготы внести следующие изменения:

пункт 6.11. Согласно ст. 137 ТК РФ, удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

по состоянию здоровья.

только с их письменного согласия и при условии, что работа не запрещена им
ровку, привлечены к сверхурочной работе или нерабочий праздничный день
шему из которых не исполнилось 14 лет, могут быть направлены в команд-
дополнения: женщины с тремя и более несовершеннолетними детьми, млад-
ности по воспитанию детей с трудовой занятостью в п. 9. 5. внести следующие
8. В разделе XI Обеспечение гарантий прав женщин, совмещающих обязан-
блоком.

Женщины с детьми до семи лет могут получить дополнительный выходной
день каждые два месяца или накопить их для использования шестидневным
одного календарного года.

ники смогут воспользоваться отгулами за работу в выходные дни в течение
п. 7.25. Отгулы за работу в выходные дни: начиная с 1 марта 2025 года, сотруд-
10 рабочих дней.

ших медицинским осмотром и предоставлять его в Роспотребнадзор в течение
10 п. 7.22. Работодатель обязан составить перечень сотрудников, подлежа-
плат.

документа за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной
При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным
плат, причитающейся работнику.

предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной
выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях,
Согласно ст. 138 ТК РФ, общий размер всех удержаний при каждой
его неправомерными действиями, установленными судом.

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с
денга);

настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Ко-
вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155
если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров при-
счетной ошибки;

него взыскана, за исключением случаев:

ных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с
неправильном применении трудового законодательства или иных норматив-
Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при
размеров удержания.

денных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и
для возмещения аванса, погашения задолженности или иных норматив-
должна не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного
работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы ра-
В случаях, предусмотренных абзацами 2 - 4 части 2 настоящей статьи,

В п.42 Положения об оплате труда работников МКОУ «Лицей №7 имени Шкры Козуб с. Ново-Ивановского» абзац 2 изложить в следующей редакции: «В том же, педагогическим работникам Учреждения за выполнение функций классного руководителя устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 10000 рублей на основании постановления Правительства РФ от 31.12.2005 № 850 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя» (в ред. Постановления Правительства РФ от 26.04.2024 N 542 N 1800).

По второму вопросу слушали ПК В. В. Шиловскую, которая предложила принять изменения в коллективный договор и приложить к нему. Решить: изменить приложение:

- приложение 6 «Штатное расписание»
- приложение 8 «График отпусков работников Учреждения на 2025 год»;
- приложение 9 «Перечень профессий с ненормированным днем»
- приложение 11 «Соглашение между администрацией МКОУ «Лицей №7 имени Шкры Козуб с. Ново-Ивановского» и профсоюзным комитетом по оплате труда на 2025 год»
- Приложение 12 «План мероприятий по охране труда и улучшению условий труда работников МКОУ «Лицей №7 имени Шкры Козуб с. Ново-Ивановского» на 2025-2026 учебный год.
- приложение 15 «Приказ о создании комиссии по трудовым спорам на 2025 год»
- приложение 17 «Перечень профессий и должностей, которым в соответствии с типовыми нормами предусматривается выдача бесплатной одежды, спецодежды и других СИЗ»
- приложение 18 «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда женщин, работающих в МКОУ «Лицей №7 имени Шкры Козуб с. Ново-Ивановского» на 2025-2026 гг.»
- приложение 19 Приказ «О создании здоровых и безопасных условий труда при проведении учебно-воспитательного процесса и назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы в Учреждении на 2025-2026 учебный год»
- Решить: принять изменения коллективного договора и приложения к нему.

По третьему вопросу слушали: Ключник Е.В. зам директора по УВР, которая ознакомила присутствующих с предварительной нагрузкой на 2025-2026 учебный год.

Решить: принять к сведению предварительную нагрузку на 2025-2026 учебный год.

По четвертому вопросу слушали В.В. Шиловскую, которая ознакомила присутствующих с графиком отпусков за 2025 год.

Решить: График отпусков работников за 2024-2025 год передать на утверждение руководителю.

Л.В. Макарина

В.В. Шитовская

[Handwritten signatures]

Секретарь

Исполнитель И.В.