

Представитель от работодателя:
Директор МАОУ Армизонская
средняя общеобразовательная
школа


/Л.С. Каканова /
«29» декабря 2019 г.

Представитель от работников:
председатель ПК
МАОУ Армизонская СОШ

/Л.А. Логинова /
«24» 12 20 19 г.

Дополнительное соглашение №1
к коллективному договору
Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения Армизонская средняя
общеобразовательная школа
на 2020- 2022 гг.

27.12.2019



С. Армизонское, 2019

**Дополнительное соглашение №1
к Коллективному договору Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения Армизонская средняя общеобразовательная
школа
на 2020- 2022 гг.**

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Армизонская средняя общеобразовательная школа в лице директора школы Какановой Людмилы Сергеевны, с одной стороны, и работники в лице председателя профсоюзного комитета МАОУ Армизонская СОШ Логиновой Людмилы Александровны, с другой стороны, на основании протокола комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол №1 от 12.12.2019 г.) и на основании Уведомления Департамента труда и занятости населения Тюменской области от 10.12.2019 № 6462-05-03, в соответствии со статьей 44 ТК РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

С целью приведения в соответствие с действующим законодательством Коллективного договора внести в Коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Армизонская средняя общеобразовательная школа изменения и дополнения в части:

1. Пункт 5.9. Изложить в следующей редакции: «5.9. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца, позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы перечислением на указанный работником в заявлении счет в банке или лично на руки.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится на кануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Не позднее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ)».

2. Пункт 9.2. Изложить в следующей редакции: «Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании аттестации рабочих мест по условиям труда достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

3. Пункт 9.3.3. Изложить в следующей редакции: «Разработать и реализовать План мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашение по охране труда (Приложение № 4).

Целью реализации планов улучшения условий и охраны труда или Соглашений по охране труда в организациях является обеспечение конституционного права работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение и сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Достижение указанной цели обеспечивается проведением анализа состояния условий труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников организаций, в том числе в разрезе отдельных ее структурных подразделений и осуществлением разработки и реализации организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, социально-экономических и других мероприятий.

По результатам специальной оценки условий труда разработка плана улучшения условий и охраны труда в учреждении осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и на основании Приказа Минтруда России от 24.01.2014 №33Н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

Законодательной, нормативной и информационной базой, учитываемой при разработке соответствующих планов улучшения условий и охраны труда учреждения, являются:

- законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда Российской Федерации и Тюменской области (законы, постановления, распоряжения, государственные стандарты, межотраслевые и отраслевые правила по охране труда, санитарные нормы и правила и т.п.);

- имеющиеся в организации акты формы Н-1, мероприятия по устранению причин происшедших несчастных случаев на производстве, статистические формы №7 – травматизм, №1-Т (условия труда);

- данные специальной оценки условий труда;

- санитарный паспорт объекта;

- результаты экспертиз условий труда, проверок, предписаний органов надзора и контроля, службы охраны труда организации;

- данные производственного контроля за соблюдением санитарных правил и за соблюдением требований промышленной безопасности опасных производственных объектов;

- материалы работы комиссии по наблюдению за зданиями и сооружениями;

- материалы по проведению оценки профессионального риска здоровью работников с учетом конкретных производственных факторов;

- материалы работы комитета (комиссии) по охране труда, предложения общественных организаций, работников.

При оформлении плана улучшения условий и охраны труда разделом или приложением коллективного договора обсуждение и утверждение его осуществляется в порядке, установленном для коллективных договоров.

При оформлении плана улучшения условий и охраны труда локальным нормативным актом его утверждение осуществляется руководителем организации после обсуждения на совместном заседании администрации и комитета профсоюза организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

4. Пункт 9.3.5. изложить в следующей редакции: «Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда в структурных подразделениях».

5. Пункт 9.3.6. изложить в следующей редакции: «По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации, дающие работникам право на:

- сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда
- дополнительный отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда
- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда

– другие компенсации в соответствии с действующим законодательством, а также повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда исходя из финансово-экономического положения работодателя (ст.ст. 164, 219 Трудового кодекса Российской Федерации)».

6. Пункт 9.3.7. изложить в следующей редакции: «По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски».

7. Пункт 9.3.4. изложить в следующей редакции: «Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг».

В соответствии со ст. 163 Трудового кодекса Российской Федерации к нормальным условиям труда, в частности, относятся: исправное состояние помещений, сооружений, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства».

8. Пункт 2.10. изложить в следующей редакции: «Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

Например:

- пред пенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию);
- проработавшие в организации свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери
- работник, избранный председателем первичной профсоюзной организации, в период исполнения им этих обязанностей и др.

9. Пункт 2.1.16. изложить в следующей редакции: «При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).»

10. Пункт 2.1.9. изложить в следующей редакции: « При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка, в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. 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.

Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем.»

11. Пункт 2.1.7. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 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, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

-справку, подтверждающую что лицо, поступающее на работу имеет или имело судимость, подвергалось или подвергаются уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

Лица, поступающие на работу проходят медицинский осмотр за счет работодателя. В случае оплаты прохождения медосмотра личными средствами, организация возмещает работнику эти расходы. При положительном медицинском заключении с работником заключается трудовой договор. Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя

12.Пункт **8.14.** изложить в следующей редакции: «**Документы, предъявляемые при заключении договора**

До четырнадцати лет:

- свидетельство о рождении;
- трудовая книжка (если имеется);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением поступления на работу лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет;
- документ об образовании (или справка образовательной организации о режиме обучения);
- согласие одного из родителей (попечителей) на работу;
- согласие органа опеки и попечительства;
- справка по результатам медосмотра.

Четырнадцать лет:

- паспорт;
- трудовая книжка (если имеется);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа,

за исключением поступления на работу лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет;

- документы об образовании (или справка образовательной организации об обучении);
- справка по результатам медосмотра;
- согласие одного из родителей (попечителей) на работу;
- согласие органа опеки и попечительства.

Пятнадцать-шестнадцать лет:

- паспорт;
- трудовая книжка (если имеется);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением поступления на работу лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет;
- документы об образовании (или справка образовательной организации об обучении);
- справка по результатам медосмотра.

Шестнадцать-восемнадцать лет:

- паспорт;
- трудовая книжка (если имеется);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением поступления на работу лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет;
- документы об образовании;
- документы воинского учета (если имеются);
- справка по результатам медосмотра.

Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору вступает в действие с момента подписания.

Представитель от работодателя:
Директор МАОУ Армизонская
средняя общеобразовательная
школа

_____/Л.С. Каканова /
«20» 12 2012 г.



Представитель от работников:
Председатель ПК
МАОУ Армизонская СОШ

_____/Л.А. Логинова /
«20» 12 2012 г.

В деле прошнуровано
пронумеровано и скреплено печатью

листов

Директор школы _____ Л.С. Каканова

