Управление труда и занятости
Республики Карелия

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 8 имени Н.Г. Варламова» на 2021-2024 годы.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 8» в лице директора Реутовой Екатерины Игоревны с одной стороны , и работники учреждения в лице председателя общего собрания (конференции) работников Узляковой Анастасии Ивановны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение об изменении:

1.Внести следующие изменения в «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 8имени Н.Г. Варламова» (Приложение № 2 к коллективному договору):
1.1. Пункт 41 Положения об оплате труда дополнить словами «Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда».
Также в пункте 41 Положения об оплате труда слова «аттестации рабочих мест» заменить словами «специальной оценки условий труда», слова «по итогам аттестации» заменить словами «по итогам специальной оценки условий труда».
1.2. Пункт 42 изложить в следующей редакции: «В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:
районный коэффициент – 1,15;
процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается работникам в размере 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».

Зарегистрировано в Управлении труда и занятости РК
09.04.2021 г. № 97/2021
Начальник отдела ТО и РУТ О.А. Сергеева

1.3. Пункт 45.3 и часть вторую пункта 46 Положения об оплате труда в соответствие со статьями 316, 317 ТК РФ, постановления № 17-П, постановления № 40-П изложить в следующей редакции:

«В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате. Размер доплаты работнику определяется по формуле:

Д = Рм - Рн, где:

Д - размер доплаты;

Рм - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Рн - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы)».

3.Внести следующие изменения в Разделы «общеотраслевые должности служащих второго уровня», «общеотраслевые должности служащих третьего уровня», «перечень профессий рабочих», «ПКГ «Средний

медицинский персонал» (Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников»:
2.1. В соответствии с ОК 016-94 наименование профессии «работник по комплексному обслуживанию здания» заменить наименованием профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий».
Согласно приказу № 247н исключить наименование должности «специалист по охране труда» из 1 квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» и включить наименование должности «специалист по охране труда» в отдельный раздел «Должности, не включенные в соответствующие квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп».
3. Внести следующие изменения в Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 8имени Н.Г. Варламова» (Приложение № 3 коллективного договора):
3.1.Пункт 2.6.3 в соответствие с частью четвертой статьи 84.1 ТК РФ изложить в следующей редакции: «В день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности согласно статье 66.1 ТК РФ у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой».
3.2.Пункт 2.6.4 в соответствие с частью пятой статьи 84.1 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться 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».
3.3.Пункт 2.6.6 в соответствие нормам с частью шестой статьи 84.1 ТК РФ изложить в следующей редакции: «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. 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 ТК РФ, 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)».

4. Внести в коллективный договор следующие изменения и дополнения:

4.1.В подпункте 8 пункта 3.4.2 коллективного договора слова «мнения Совета Учреждения (представительного органа работников)» заменить словами «согласования с представительным органом работников».

4.2.Подпункт 2 пункта 3.4.5 коллективного договора дополнить словами «доплаты до МРОТ».

4.3.В пунктах 13.1 и 15 Положения об оплате труда (Приложение № 2 к коллективному договору) исключить слово «рекомендуемые», «рекомендуемый».

4.4.В подпункте 1 пункта 40 и во втором абзаце пункта 41 Положения об оплате труда (Приложение № 2 к коллективному договору) исключить слова «тяжелых работах», «и иными особыми» и «(отменены специальной оценкой условий труда от 12.08 2018)».

4.5.Пункты 2.1.24 и 2.6.5 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3 к коллективному договору) дополнить словами «(за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)».

4.6.Пункт 6.3 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3 к коллективному договору) изложить в следующей редакции: «Работник обязан уведомлять работодателя об обстоятельствах, влияющих на условия предоставления и размер страхового обеспечения, в течение 10 дней со дня их возникновения. Пособие по временной нетрудоспособности назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности), а также окончания периода освобождения от работы в случаях ухода за больным членом семьи, карантина, протезирования и долечивания».

5. Включить в коллективный договор:

5.1. Раздел 9 «Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста».

5.2. Изложить раздел 9 в следующей редакции:

«9.1. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же

работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (60 ТК РФ).
9.1.1. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники.
9.1.2. Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного и пенсионного возраста.
9.1.3. Не устанавливаются специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного и пенсионного возраста.
9.2. Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (ст. 179 ТК РФ);
9.3. Увольнение по инициативе работодателя лиц предпенсионного и пенсионного возраста допускается только в случаях и по основаниям, установленным законом (ст.ст.77, 81 ТК РФ).
9.4. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, без каких-либо обоснований (ст. 80 ТК РФ).
9.5. Работнику пенсионного и предпенсионного возраста по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст.ст.116, 128 ТК РФ), продолжительностью до 14 календарных дней в году;
9.4. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем." (ст.185.1 ТК РФ).
9.5. При необходимости работник предпенсионного или пенсионного возраста может быть направлен на повышение квалификации.
9.6. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, обладающие опытом работы и высокой квалификацией, могут быть назначены наставниками молодых специалистов.»
6. Раздел 9 Заключительные положения считать разделом 10.
7.Включить в раздел 4 Коллективного договора п. 5 «Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа СПИДа на рабочих местах».
7.1. Изложить п.5 раздела 4 в следующей редакции: «В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения длступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавшими от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

5.1Профилактика ВИЧ/СПИДа:

- проводить работу с сотрудниками по реализации программ по профилактике ВИЧ-инфекции «Узнай об этом на работе».

- проводить обучение работников в целях осознания риска всех видов передачи ВИЧ-инфекции и стремлению максимально его сократить, включая передачу инфекции от матери к ребенку и понимание важности изменения рискованных видов поведения, связанных с инфекцией;

- доводить до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском;

- все работники должны пройти инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроль над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:

- выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;

- соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;

- не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях савок и щетку (веник);

- соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами загрязненными кровью и другими биологическими выделениями открытыми частями тела;

- при нарушении целостности кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью или другими биологическими выделениями, пострадавшему необходимо оказать первую медицинскую помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медицинского работника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

- организует и проводит мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

- организует социологические исследования (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;

- информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

4.2. Работники имеют право получать информацию и консультирование услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ/СПИДом.
5.3. По желанию работник имеет право пройти добровольное тестирование на ВИЧ-инфицирование в лаборатории ГБУЗ РК Республиканская инфекционная больница центр СПИД.
5.4. Конфиденциальность:

- ни при каких обстоятельствах не требовать от лиц подавших заявление о приеме на работу предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ- инфекции должен определяться правилами конфиденциальности;
- предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях предусмотренных законодательством РФ;
- никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

5.5.Продолжение трудовых отношений:

- ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

5.6.Недопущение дискриминации:

- следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ\СПИДа, не допускать никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываем наличием ВИЧ-инфекции.

5.7.Поддержка ВИЧ-инфицированных работников:

- в целях поддержки ВИЧ-инфицированных работников может быть разработана программа по поддержке, включающая мероприятия по обеспечению условий жизни и труда на рабочих местах.
- все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.).
- не допускать никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.»

7.2.Включить в Приложение 4 Коллективного договора программу мероприятий по профилактике и недопущению дискриминации и

стигматизации работников, живущих с ВИЧ и пропаганда здорового образа жизни.

8. Включить в раздел 4 Коллективного договора п. 6 «Вакцинация работников от гриппа и ОРВИ».

8.1. Изложить п.6 раздела 4 в следующей редакции: «В соответствии с требованиями законодательства РФ по охране труда и проведению санитарно- противоэпидемических и лечебно- профилактических мероприятий, предусмотренными ст. ст. 209, 210, 212 и 223 ТК РФ, ст. ст. 11, 35 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О санитарно- эпидемиологическом благополучии населения" Работодатель обеспечивает доступность вакцинации против гриппа для работающих, а также организует среди сотрудников информационно-разъяснительную работу о важности и эффективности иммунизации против гриппа».

9. Настоящие изменения вступают в силу 05.04.2021 г.

От работодателя:	От работников:
Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя школа общеобразовательная школа №8 имени Н.Г. Варламова» (МОУ «Средняя школа № 8 имени Н.Г. Варламова»)	Председатель общего собрания (конференции) трудового коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя школа общеобразовательная школа №8 имени Н.Г. Варламова» (МОУ «Средняя школа № 8 имени Н.Г. Варламова»)
_____ Е.И. Реутова	_____ А.И. Узлякова
приказ № 22 от «21» января 2021 г	
М.П.	