

Изменения и дополнения в Коллективный договор

На 2016 - 2019 гг.

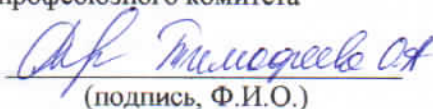
От работодателя:
Директор МБОУ «Хатынская СОШ
им. Н.И.Прокопьева»



И.И. Прокопьев
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:
Председатель
профсоюзного комитета



А.А. Тимофеев
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Управление ИТ и СР РС(Я) в Нюрбинском р-не
(указать наименование органа)

Регистрационный № 62/2016 от «27» июля 2016 г.

Руководитель органа по труду *И.И. Прокопьев*
(должность, Ф.И.О.)

А.А. Тимофеев

М.П.

Внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хатынская средняя общеобразовательная школа имени Н.И.Прокопьева» Нюрбинского района Республики Саха (Якутия), утвержденный органом по труду муниципального района «Нюрбинский район» Республики Саха (Якутия) за № 27/2016 от 07.04.2016. следующие изменения и дополнения в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Раздел 5. Рабочее время и время отдыха:

дополнить пунктами:

- 5.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в районе Крайнего Севера предоставляются работникам составляет 24 календарных дней. (ст. 321 ТК РФ)
- 5.19. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем составляет 14 дней. (Ст. 116 ТК)
- 5.20. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.
- 5.21. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 7 календарных дней. (см. приложение № 1)
- 5.22. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 5.23. Каждый час работы в ночное время оплачивается в размере 20%. (ст. 154 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554).
- 5.24. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:
 - сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
 - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
 - работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.(ст. 153 ТК РФ)

2. Раздел 6. Оплата и нормирование труда:

внести изменение в пункт:

- 6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Выдача аванса – 15 числа, зарплата – 30 числа каждого месяца.
- дополнить пунктами:**
- 6.18. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.
 - 6.19. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

- Организация обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы, включающей ее индексацию.
- Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). (ст.139 ТК РФ)
- 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). (ст. 133 ТК РФ)

3. В разделе 7. Охрана труда и здоровья.

дополнить пунктами:

7.6. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

7.7. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

7.8. Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

7.9. Согласно закона РС(Я) от 19.02.2009г. №210-IV «Об охране труда» финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ услуг).

7.10. Организацией производится:

- выдача средств индивидуальной защиты, специальной одежды и специальной обуви;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обеспечения работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- обязательное социальное страхования работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- заключение Соглашения по охране труда между работодателем и работниками.

Приложение «Правила внутреннего трудового распорядка».

1. Внести изменение в пункт, о порядке приема работников, в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
3. Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
4. Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
6. 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.

2. Внести изменение в пункт, о порядке увольнения работников

- Увольнение работников производится в соответствии со ст. 77-81, 83-84 ТК РФ.
- С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.
- Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).
- В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку 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 об основании и о причине прекращения трудового договора должна 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, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки 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 трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Модель документа, содержащего текст, который не был распечатан. Текст является бланком и не содержит информации.

