

Представитель от работодателя:
Директор МАОУ Армизонская
средняя общеобразовательная
школа

_____ /Л.С. Каканова /
«__» _____ 20__ г.

Представитель от работников:
Председатель ПК
МАОУ Армизонская СОШ

_____ /Л.А. Логинова/
«__» _____ 20__ г.

Дополнительное соглашение №1

к коллективному договору

Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения Армизонская средняя общеобразовательная
школа

на 2026- 2028 гг.

Дополнительное соглашение №1 к Коллективному договору

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 №3 от 09.12.2025 г.) и на основании Уведомления Департамента труда и занятости населения Тюменской области от 24.11.2025 № 6784-05-02ДЗН, 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 1.9. Изложить в следующей редакции: «При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.».

2. Пункт 1.16. Изложить в следующей редакции: «Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2026 г. (или со дня его подписания представителями сторон) и действует в течение трех лет.

3. Пункт 2.8.1. Изложить в следующей редакции: «Работникам, выбравшим цифровой формат, нужно будет предоставлять сведения о трудовой деятельности в данном учреждении по форме СТД-Р на бумажном носителе или в электронном виде:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника;
- в день увольнения.

Если работодатель не предоставит работнику сведения вовремя, он будет нести такую же ответственность, как за задержку выдачи трудовой книжки.

Работник может подать заявление о выборе формата трудовой книжки. Если работник в заявлении указал о сохранении бумажного варианта или не сообщил о выборе, то работодатель должен вести и трудовую книжку работника, и передавать сведения о его трудовой деятельности в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Право на оба формата сохранится за работником, пока он не сделает выбор в пользу электронного варианта».

4. Пункт 2.8.3. Изложить в следующей редакции: «Работодатель сообщает в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации данные о трудовой деятельности работников, за исключением информации о поощрениях и образовании работников, в случае:

- приема работника;
- постоянного перевода;
- увольнения;
- написания им заявления о выборе формата трудовой книжки.

Работодатель обязан уведомлять Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации о приеме и увольнении работника не позднее следующего рабочего дня после издания приказа.

Работодатель обязан сообщать в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации о деятельности всех работников в учреждении по форме СЗВ-ТД в форме электронного документа с усиленной квалифицированной электронной подписью».

5.Пункт 7.7. Изложить в следующей редакции: «В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ (ред. от 24.02.2021) «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» работодатель:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации для включения их в индивидуальный лицевой счет.»

6.Пункт 10.2. Изложить в следующей редакции: «Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);
- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у

него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений».

7.Пункт 10.3. Изложить в следующей редакции: «Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты)».

8. Пункт 2.15. Изложить в следующей редакции: «Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя (без согласия работника) в случаях:

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

— иных случаях, предусмотренных приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 №269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (приказ №269).»

9.Пункт 5.3. Изложить в следующей редакции: «Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 №269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (далее приказ №269).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.»

10. Пункт 2.18. Изложить в следующей редакции: «Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.04.2024 № 542 утверждены Правила, согласно которым обеспечивается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

11.Пункт 5.6. Изложить в следующей редакции: «Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актах учреждения, трудовых договорах, графиках работы и расписании занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения" (далее- приказ № 268).»

12.Пункт 5.7. Изложить в следующей редакции: «Работодатель при составлении расписания учебных занятий обязан исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы, которые в рабочее время педагога не входят.

Длительные перерывы (более 2 часов) между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному согласию работников, ведущих преподавательскую работу, согласно п. 22 приказа №268».

13.Пункт 5.8. Изложить в следующей редакции: «В соответствии с п. 17. приказа №268 в дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения

дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.»

14.Пункт 5.14. Изложить в следующей редакции: «Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической (в том числе организационной и методической) работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул (в том числе и для работы в организациях отдыха детей и их оздоровления) на основании локального нормативного акта, принимаемого работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, заблаговременно доводя его до сведения работников. Если в это время проводятся педсоветы, методсоветы и иные мероприятия, предусмотренные в п.2 приказа №268 то педагогические работники обязаны принимать в них участие в пределах времени, превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца без изменения общей недельной продолжительности рабочего времени, также уточняется перечень их работ, режим рабочего времени. К примеру, в уточненный перечень работ педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, могут быть включены обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками по должностям воспитателей, старших вожатых или вожатых.

Педагогические работники образовательного учреждения в период нахождения их в отпусках могут выполнять педагогическую работу в организациях отдыха детей и их оздоровления исключительно на условиях другого трудового договора, которая будет являться работой по совместительству. Регулирование работы по совместительству осуществляется в соответствии с положениями статей 282 - 288 ТК РФ.

Работа, выполняемая педагогическим или иным работником в организациях отдыха детей и их оздоровления по инициативе работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени, либо ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой. При этом привлечение к сверхурочным работам возможно только с письменного согласия

работника. Сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.»

16.Пункт 5.32. Изложить в следующей редакции: «Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после окончания их последнего занятия (п.15 приказа №268).»

17.Пункт 5.19. Изложить в следующей редакции: «Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 N 236 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (далее – приказ №236) и настоящего коллективного договора.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. Длительный отпуск руководителю образовательного учреждения не предоставляется.»

18.Пункт 10.1. Изложить в следующей редакции: «Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников».

19. Пункт 12.1. Изложить в следующей редакции: «Работодатель представляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченном органе по труду».

20. Пункт 11.5. Изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех

работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом для осуществления профсоюзной деятельности (ст. 377 ТК РФ)».

21. Пункт 1.17. Изложить в следующей редакции: «Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом ППО в соответствии со ст. 8 ТК РФ:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка ОУ (ст. 190 ТК РФ);
- 2) графики сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 3) Положение о КТС (ст. 384 ТК РФ);
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ);
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ);
- 6) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышенную оплату труда (ст. 147 ТК РФ);
- 7) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность этого отпуска (ст. 119 ТК РФ);
- 8) Положение о системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- 9) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- 10) Правила и инструкции по охране труда (ст. 214 ТК РФ);
- 11) Форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 12) Графики отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 13) Положение о профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании работников, о направлении работников на независимую оценку квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- 14) Положение о поощрении работников за труд (ст. 191 ТК РФ);
- 15) Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ);
- 16) Приказы работодателя о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- 17) Приказы работодателя о конкретных размерах повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), в выходные и нерабочие

праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ), работу во вредных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);

18) Установление системы нормирования труда (ст. 162 ТК РФ);

19) Положение о защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);

20) ЛНА по вопросам определения учебной нагрузки и ее изменения (п.1.9 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);

21) Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (Письмо Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 № ИП-941/06/484);

22) План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (ст. 214 ТК РФ)

23) приказы о временном переводе работников на дистанционную работу (ст. 312.9 ТК РФ)

23) другие локальные нормативные акты».

22. Пункт 8.3. Изложить в следующей редакции: «В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (Статьи 22, 163, 214 Трудового кодекса Российской Федерации)».

23. Пункт 8.3.6. Изложить в следующей редакции: «По результатам Специальная оценка условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски».

24. Пункт 8.4.5. Изложить в следующей редакции: «Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). (ст. 215 Трудового кодекса Российской Федерации)».

25. Пункт 11.11. Изложить в следующей редакции: «Работодатель по согласованию с профкомом ППО рассматривает следующие вопросы:

- привлечение работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления работникам отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, направление работников на независимую оценку квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы».

26. Пункт 8.3.3. 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 Порядком проведения специальной оценки условий труда утвержденным Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

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.».

27. Пункт 8.3.4. Изложить в следующей редакции: Работодатель обязан выделять денежные средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда по учреждению в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). За счет указанных средств реализуются мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

28. Пункт 8.3.12. Изложить в следующей редакции: «В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет охраны труда или уголок охраны труда. (Приказ Министерства труда и социальной защиты от 17.12.2021 года № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия труда».

29. Пункт 8.3.16. Изложить в следующей редакции: «Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

30. Пункт 8.5.8 Изложить в следующей редакции: «Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии со ст. 228 - 231 Трудового кодекса, «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73».

31. Пункт 2.1.4. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации школы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте (с 2021 года). Сведения об их трудовой деятельности вносятся в базу Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в электронном виде (ст.66.1 ТК РФ). Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документ 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 Трудовым 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;
- заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 49 пункт 9 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации"). При проведении предварительного осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического

осмотра. Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника или лица, поступающего на работу, с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания. Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (медицинскую карту), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии);

- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- полис обязательного (добровольного) медицинского страхования;
- справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования)».

32. Пункт 2.1.8. изложить в следующей редакции: «Работодатель также формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации

33. Пункт 2.1.21. изложить в следующей редакции: «Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

34. Пункт 2.1.23. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «В случае выявления работником неверной

или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации»

35. Пункт 1.1. Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка работников МАОУ Армизонская СОШ (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 2 июля 2021 года, Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...», Постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 года N 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», а также Уставом общеобразовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.»

Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору вступает в действие с 1 января 2026 года

Представитель от работодателя:
Директор МАОУ Армизонская
средняя общеобразовательная
школа

_____ /Л.С. Каканова /
«___» _____ 20__ г.

Представитель от работников:
Председатель ПК
МАОУ Армизонская СОШ

_____ /Л.А. Логинова /
«___» _____ 20__ г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 80760091953345287616995357499410305195481097560

Владелец Каканова Людмила Сергеевна

Действителен с 10.04.2025 по 10.04.2026