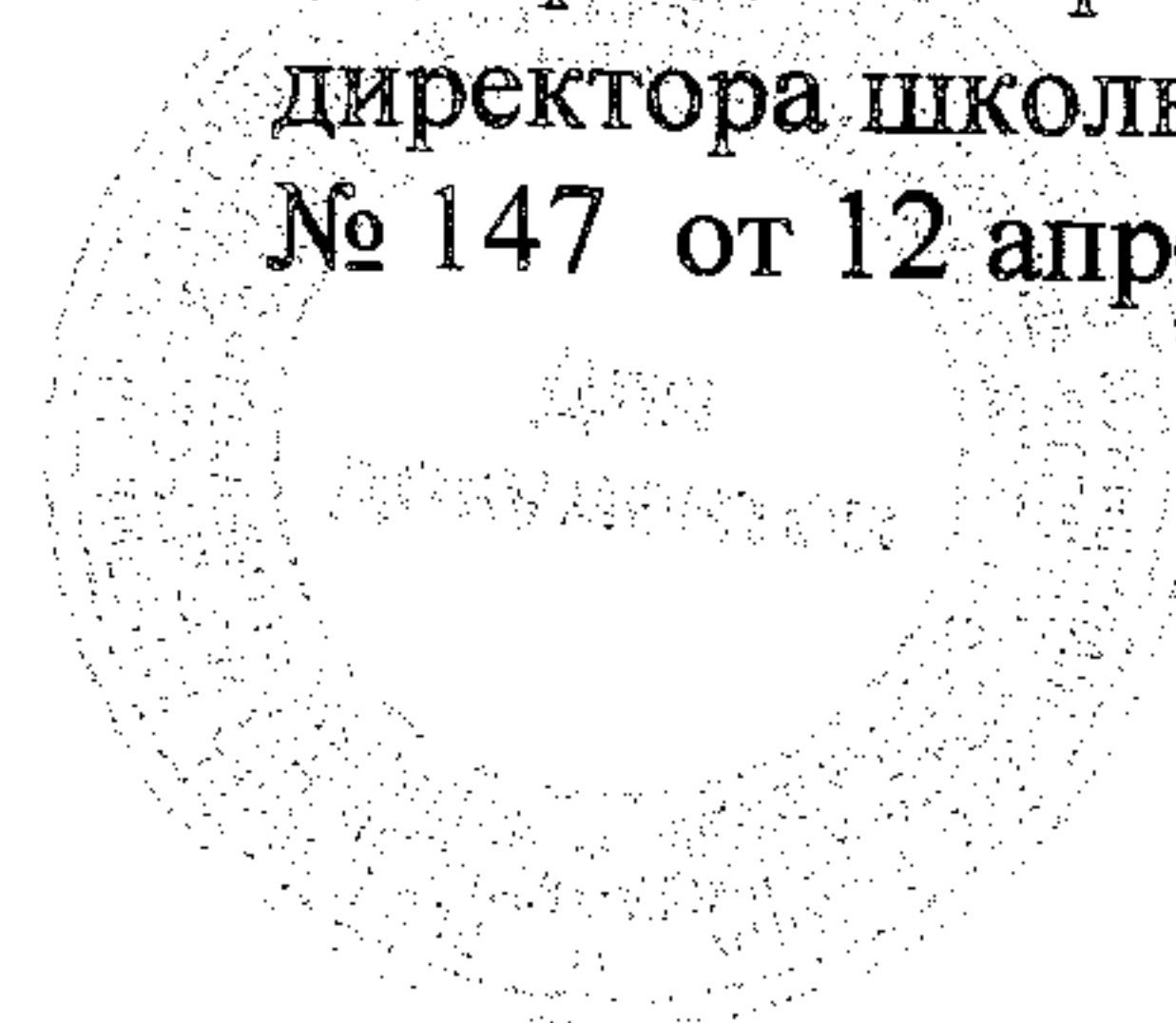


Утверждены приказом
директора школы
№ 147 от 12 апреля 2012 года



**Изменения и дополнения в
коллективный договор между
администрацией и трудовым
коллективом МОУ «Пряжинская
средняя общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза Марии
Мелентьевой»
на 2011 – 2014 год**

От имени работодателя:

Директор

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'O. Yu. Stepanov'.

(О. Ю. Степанов)

От имени коллектива:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. N. Soboleva'.

(С.Н. Соболева)

Стороны в лице директора школы Степанова О.Ю. и представителя коллектива в лице Соболевой С.Н. внесли следующие изменения в коллективный договор на 2011 – 2014 год:

Коллективный договор:

Исключить пункты 4.3, 4.5.3 раздела IV

Пункт 6.6 раздела VI изложить в следующей редакции:

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем, каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 (текущего месяца) и 15 (следующего за отчётным месяца).

Правила внутреннего трудового распорядка:

Пункт 2.1 изложить в следующей редакции:

При приёме на работу (заключение трудового договора) администрация школы истребует у поступающего следующие документы:

- паспорт для удостоверения личности;
- предоставление трудовой книжки;
- предоставление документов об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;
- справку об отсутствии судимости для лиц, поступающих на педагогическую деятельность;
- предъявление медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы военного учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

Пункт 2.2 изложить в следующей редакции:

Лица, поступающие на работу по совместительству, представляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы, копию трудовой книжки.

Пункт 2.4 изложить в следующей редакции:

Перед подписанием трудового договора с вновь поступившим работником, а равно с работником, переведенным на другую работу, Администрация школы обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами – проинструктировать по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также правилам пользования служебными помещениями.

После подписания трудового договора Администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работников под расписку

Пункт 2.7 изложить в следующей редакции:

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Пункт 2.8 изложить в следующей редакции:

В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение определенных сторонами условий трудового договора: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.) совмещение профессий, а также изменение других определенных сторонами условий трудового договора.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении определенных сторонами условий трудового договора не позднее чем за два месяца. Если прежние определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п. 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Пункт 2.9 изложить в следующей редакции:

Увольнение в связи с сокращением штата и численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по согласованию с выборным профсоюзным органом школы.

Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин: прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического и токсического опьянения; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Администрации; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы; повторное в течение года грубое нарушение Устава школы; и применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося

производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке, без согласования с выборным профсоюзным органом школы.

Пункт 4.11 изложить в следующей редакции:

Своевременно предоставить отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда.

Пункт 5.6 изложить в следующей редакции:

Время осенних зимних и весенних каникул, а также в периоды отмены занятий в школе Работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, в пределах установленной продолжительности рабочего времени педагогических работников (не более 36 часов в неделю).

В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий, в пределах установленного им рабочего времени.