

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 6»
г. Уссурийска Уссурийского городского округа

СОГЛАСОВАНО



Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ № 6
Г.И. Горохова
26.06.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ



Директор МБОУ СОШ № 6
Т.В. Догадова
26 июня 2023 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

в коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 6»
г. Уссурийска Уссурийского городского округа
на 2021 - 2024 годы

Рассмотрены и утверждены на собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от 26.06.2023 г.

ПРОТОКОЛ № 3

собрания трудового коллектива МБОУ СОШ № 6 от 26.06.2023 г.

Всего работников: 60 человек

Присутствовало: 53 человек

Отсутствовало: 7 человек (по уважительной причине)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О внесении изменений и дополнений в Приложение № 1 Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 6.

По первому вопросу выступила председатель профсоюзного комитета Горохова Г. И. Она довела до сведения коллектив о нарушениях в статьях Трудового кодекса Российской Федерации, выявленных Уссурийской городской прокуратурой в Правилах внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 6. Далее она познакомила сотрудников с изменениями и дополнениями, внесёнными в статьи Приложения № 1.

Выступила учитель математики З.П. Кияшко. Она предложила принять данное предложение за основу.

Данное предложение принято единогласно.

Против – нет.

Воздержалось – нет.

Председатель профсоюзного комитета  Г.И. Горохова
Секретарь собрания  Т.М. Калужная



СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 6
г. Уссурийска УГО



Горохова Г.И.

2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 6
г. Уссурийск УГО



Догадова Т.В.

2021 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 6»
г. Уссурийска Уссурийского городского округа,

в которые внесены изменения и дополнения

Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка внесены в следующие пункты:

2.1.3 При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации), условия об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяется положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.1.4 Срок испытания для сотрудников не может превышать трёх месяцев, а для руководителя организации и его заместителей – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.8 Приём педагогических работников на работу производится с учётом требований, предусмотренных ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации и с. 46 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»:

* лица из числа указанных в абзаце третьей части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы);

* лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению совершении этих преступлений, прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации о допуске их к педагогической деятельности.

2.1.9 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации следующие документы:

* в отдельных случаях с учётом специфики работы настоящим кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документа помимо предусмотренных настоящим кодексом.

2.1.19 Приём на работу работника оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключённого договора приказ (распоряжение) о приёме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора (с. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.4 По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить о причине отказа в письменной форме в срок, не позднее, чем в течение 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования (ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.7.4 Работодатель обязан в соответствии ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе случаях:

* 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 обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6 До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменного объяснения. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трёх лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателем о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации).