



От работодателя:

Директор ГБОУ СОШ «ОЦ»  
п.г.т. Рошинский  
муниципального района Волжский  
Самарской области

  
О.И. Рубина  
"06" января 20 12 г.

От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета ГБОУ СОШ «ОЦ»  
п.г.т. Рошинский муниципального  
района Самарской области

  
О.Н. Степанова  
"06" января 20 12 г.

## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

К

## КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы «Образовательный центр»

п.г.т. Рошинский муниципального района Волжский

Самарской области

443539, Россия, Самарская область, Волжский район,

п.г.т. Рошинский

**Пункт 2.10. изложить в следующей редакции.**

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов (п.66 «Типового положения об общеобразовательном учреждении», утвержденного Постановлением Правительства РФ № 196 от 19.03.2001 г.)

**Пункт 2.11. изложить в следующей редакции.**

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**Пункт 2.12. изложить в следующей редакции.**

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

**Пункт 2.13. изложить в следующей редакции.**

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами и другим основаниям.

### **3. Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

#### **Пункт 4.2. изложить в следующей редакции.**

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы (п.2.4.4. Самарского областного трёхстороннего соглашения, заключённого между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и региональным отделением работодателей «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально – трудовых отношений на 2012 – 2014 годы).

### **4. Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.**

#### **Пункт 5.7. изложить в следующей редакции.**

Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

#### **Пункт 5.13. изложить в следующей редакции.**

5. 13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников — до 3 календарных дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации — 3 календарных дня в год;
- за работу с учебниками библиотекаря до 12 календарных дней;
- за работу с вредными условиями труда поварам 6 (шесть) рабочих дней.

5.13.2. Работникам — женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры к тому, чтобы отпуск женам военнослужащих предоставлялся с учетом их пожеланий, а продолжительность отпуска

была не менее продолжительности отпуска их мужей. При этом в случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

**Пункт 5.14. изложить в следующей редакции.**

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день устанавливается при пятидневной рабочей неделе.

**5. Раздел 6. Оплата и нормирование труда.**

**Пункт 6.9. изложить в следующей редакции.**

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере заработка (ст. 234 ТК РФ) .

6.9.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

**Пункт 6.14. изложить в следующей редакции.**

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно- вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

**6. Дополнение к разделу 8. Охрана труда и здоровья.**

**Пункт 8.19.**

В соответствии со статьей 228-1 ТК РФ Работодатель в течение суток обязан сообщить о происшедшем несчастном случае:

- в соответствующую государственную инспекцию труда;
- в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;
- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;
- в организацию, направившую работника, с которым произошёл несчастный случай;
- в территориальное объединение организаций профсоюзов;
- в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в области государственного надзора, если несчастный случай произошёл в организации или на

объекте подконтрольному этому органу; (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ);

- страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

пятидневной рабочей неделе.

## **7. Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.**

### **Пункт 9.4. изложить в следующей редакции.**

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

### **Пункт 9.7. изложить в следующей редакции.**

Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

## **8. Раздел 10. Обязательства профкома.**

Пункт 10.1., пункт 10.6 исключены из текста коллективного договора.

В данном документе  
проинумеровано,  
проинуровано, прошито и  
скреплено печатью

6 (Шесть) л.

Директор школы

О.И. Рубина

«06» декабря 2014 г.