

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2
о внесении изменений и дополнений в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОТ 01.04.2019 г.
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Викуловская средняя общеобразовательная школа №1»

на 2019 – 2022 годы

Принято на общем собрании трудового коллектива 24 июля 2020 г., протокол № 1.

Дополнительное соглашение вступает в силу с 01 сентября 2020 г.

От работодателя:

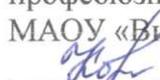
Директор MAOY
«Викуловская СОШ №1»

 А.А. Лотов



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
MAOY «Викуловская СОШ №1»

 Т.А. Коротаева

«24» июля 2020 г.

 Принято
Королев Н.И.
28.07.2020.

Соглашение № 2
о внесении изменений и дополнений
в коллективный договор от 01.04.2019 г.

Село Викулово

«24» июля 2020 г.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Викуловская средняя общеобразовательная школа №1» в лице директора **Лотова Андрея Александровича**, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работники образовательного учреждения, в лице их представителя **Корогаевой Татьяны Александровны** – председателя первичной профсоюзной организации, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в коллективный договор от 01.04.2019 г. Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Викуловская средняя общеобразовательная школа № 1» на 2019-2022 годы:

1.1. Изложить пункт 3.6. коллективного договора в следующей редакции:

«3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника либо по инициативе работодателя в случаях и порядке, указанном в п.3.10 настоящего коллективного договора.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу (далее - педагогических работников) помимо основной работы, устанавливается директором школы. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников (до ухода в очередной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом директора школы.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, следует руководствоваться порядком распределения учебной нагрузки на новый учебный год, при этом:

- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- сохраняется преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников на осуществление классного руководства происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года на следующий учебный год;

- временное замещение длительно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству».

1.2. Изложить 3.15 пункт коллективного договора в следующей редакции:

«3.15. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя 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 Трудового 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 Трудового кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленной в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)».

2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.
3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
4. Действие вышеуказанных изменений и дополнений коллективного договора от 01.04.2019 распространяется на всех работников Работодателя.
5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 1 сентября 2020 года и является неотъемлемой частью коллективного договора от 01.04.2019 г. Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Викуловская средняя общеобразовательная школа № 1» на 2019 - 2022 годы.