

**ИЗМЕНЕНИЯ В  
КОЛЛЕКТИВНОЙ ДОГОВОР  
между работодателем и работниками  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
МАЛЬКОВСКОЙ СРЕДНЕЙ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ  
ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
на 2019 — 2022 гг.**

Изменения к коллективному договору утверждены на общем собрании работников «18» сентября 2020 года (Протокол № 2 от 18.09.2020)

Изменения в коллективный договор вступают в силу с 01.09.2020 года

**От работодателя**  
Директор  
МАОУ Мальковская СОШ



В.Н.Орлова

**От работников**  
Председатель  
профсоюзного комитета  
МАОУ Мальковская СОШ



С.Н.Журавлева

Принято  
оператор ГАУ ТО МРЦ тор/5  
Гаррацнова Валерия Юрьевна от 22.09.2020

Изменения в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между работодателем и работниками  
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Мальковской средней  
общеобразовательной школы Тюменского муниципального района (МАОУ Мальковская СОШ)  
на 2019 – 2022 годы

Пункт 3.6. раздела 3 «Трудовые отношения» Коллективного договора между работодателем и работниками МАОУ Мальковская СОШ на 2019 – 2022 годы читать в следующей редакции:

3.6 Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа .

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Пункт 5.8. раздела 5 «Оплата труда» Коллективного договора между работодателем и работниками МАОУ Мальковская СОШ на 2019 – 2022 годы читать в следующей редакции:

5.8 Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Пункт 2.7 раздела 2. «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка для работников МАОУ Мальковская СОШ Тюменского муниципального района изложить в редакции следующего содержания:

2.7 При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, 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.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, оформляются Учреждением.

Раздел 2 «Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения» Положения об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ Мальковская СОШ Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнить пунктом 2.7. следующего содержания:

2.7. Фонд оплаты труда образовательного учреждения включает в себя выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные к основным общеобразовательным программам.

2.7.1 Вознаграждение выплачивается в размере 5 000 рублей в месяц (при условии осуществления классного руководства одним педагогическим работником в двух и более классах ежемесячное вознаграждение устанавливается в размере 10 000 рублей).

2.7.2 Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом Учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы.

2.7.3 Вознаграждение выплачивается с учетом районных коэффициентов к заработной плате, и выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы, ежемесячно в сроки, установленные в Учреждении для выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

2.7.4 Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения прекращаются со дня издания приказа руководителя общеобразовательного учреждения об освобождении педагогического работника от выполнения обязанностей по классному руководству в конкретном классе по конкретным основаниям.

2.7.5 Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается в расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007, для всех случаев его определения.