

Профсоюзный комитет
Представитель профкома



Бызова Т.В.



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Горно-металлургическая средняя общеобразовательная школа

Директор

Дегтева Т.И.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ**

На 2022-2025 годы

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
Горно-металлургическая средняя общеобразовательная школа**

Принято на собрании трудового коллектива
(протокол № 13 от «21» июня 2024 г.)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»
« 21 » 06 20 24 г.
Запись за № 69-АУ

г. Нижний Тагил

ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МБОУ ГМ СОШ НА 2022-2025 ГОДЫ

Коллективный договор МБОУ ГМ СОШ на 2022-2025 годы (Свердловская обл., г. Нижний Тагил, ул. Газетная, д.83А, (3435) 294065), зарегистрированный 19 мая 2022 года, регистрационный номер 19-К. (изменения от 30.05.2022, зарегистрировано 10.06.2022, запись 58-ДИ; изменения от 26.02.2024, зарегистрировано 11.03.2024, запись 28-ДИ)

В ходе проверки исполнения трудового законодательства педагогических работников Прокуратурой Ленинского района города Нижний Тагил (ПРОТЕСТ на Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ГМ СОШ, приложение №1 к коллективному договору МБОУ ГМ СОШ на 2022-2025 годы от 19.06.2024 № 02-03-2024) выявлены несоответствие действующему законодательству:

1. В нарушение ч.1 ст.68 Трудового кодекса РФ в п. 2.5 Правил содержится, что прием на работу оформляется на основании приказа руководителя Учреждения и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы
2. В нарушение ст. 193 Трудового кодекса РФ, п. 12.7 Правил в соответствии с указанной нормой не приведен и не предусматривает дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции

На основании вышеизложенных нарушений коллективного договора вносим следующие изменения:

1. Пункт 2.5 Правил внутреннего трудового распорядка - Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2. Пункт 12.7 Правил внутреннего трудового распорядка - 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 учет 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 трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Пронумеровано и пронумеровано

листа (ов)

Директор МБУ «ТМ СОШ»

Т.И. Дегтева

д/т.

