


Изменения к коллективному трудовому договору
Рег.№ 10168/13-КД
От 18.12.2013

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 531
Красногвардейского района Санкт-Петербурга**
на 2013-2016 годы

От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения


Т.А.Добрунова

Приказ № 14 от 03 апреля 2014г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения


Г.Ю.Зубенко

Протокол № 18 от 02.04.2014

Принят на собрании трудового коллектива
Протокол № 18 от 02.04. 2014

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
"18" апреля 2014 г.
рег. № 1448/14-УД

*к.н. 10168/13-КД
от 18.12.2013г.*

Handwritten signature

Изменения в коллективном договоре

Раздел II пункт 2.10 и пункт 2.11 читать так:

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется

2.11. 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 162ТК 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