

Управление образования администрации Белгородского района
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Дубовская средняя общеобразовательная школа Белгородского района
Белгородской области с углублённым изучением отдельных предметов»

Протокол №8
общего собрания работников
МОУ «Дубовская средняя общеобразовательная школа»
от 14 сентября 2018 года.

Присутствовали: 74 человека

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О внесении изменений в Правила трудового распорядка.
2. Об утверждении Положения о рабочей группе по реализации проекта «Культурно-образовательное пространство «ПознавайУчисьТвори» (#ПУТЬ)» (информация Луценко Ж.А.) и Положения об оплате труда участников рабочей группы проекта #ПУТЬ, привлекаемых к реализации вне рабочего времени (информация Данилевич О.Е.).

По первому вопросу слушали председателя профкома Клименко Елену Николаевну, которая сообщила об изменениях в правилах внутреннего трудового распорядка. Внести изменения в пункт 2.1 и пункт 2.7

- В пункте 2.1. исключить- свидетельство о постановке на учет физического лица в налоговом органе;

При приеме на работу (заключении трудового договора) в соответствии со ст. 65 ТК РФ администрация МОУ «Дубовская СОШ с углублённым изучением отдельных предметов» (далее ОУ) требует у поступающего следующие документы:

- паспорт для удостоверения личности;
- трудовую книжку (для лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые – справки с последнего места занятости, а для лиц, уволенных из рядов Вооруженных сил – военный билет);
- документы об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, выдаваемое поликлиникой по месту жительства;
- свидетельство о постановке на учет физического лица в налоговом органе;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- аттестационные материалы;

- свидетельство о повышении квалификации;
- справка об отсутствии судимости.

Пункт 2.7 дополнить

Отстранение от работы:

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами. В

