

**ЧЕРКАСЬКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЯ ШКОЛА І-ІІІ СТУПЕНІВ № 26
ІМ. І. Ф. МОМОТА
ЧЕРКАСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

ЗМІНИ

**до Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників
Черкаської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 26 ім. І.Ф. Момота
Черкаської міської ради Черкаської області,
затверджених Постановою загальних зборів трудового колективу
Черкаської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 26 ім. І.Ф. Момота
Черкаської міської ради Черкаської області протокол № 2 від 31.08.2020**

ЗАТВЕРДЖЕНО

**Постановою загальних зборів
трудоного колективу
Черкаської загальноосвітньої школи
І-ІІІ ступенів № 26 ім. І. Ф. Момота
Черкаської міської ради
Черкаської області
Протокол № 1 від 30.08.2022
Голова зборів: Людмила ГУДЗЬ**

**Черкаси
2022**

ДОДАТОК до розділу

II. Порядок прийняття на роботу та звільнення з роботи працівників закладу освіти

- Пункт 6 абзац 5 додати:
 - При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

- Пункт 12 абзац 1 додати:
 - У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

- Пункт 12 абзац 2 додати:
 - У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

- Пункт 12 абзац 4 додати:
 - У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.
 - У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

- Пункт 14 додати:
 - Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, відповідно статті 13 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

ДОДАТОК до розділу
III. Основні обов'язки працівника закладу освіти

Якщо для педагогічного працівника визначена дистанційна форма роботи, то згідно із Законом України №2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» внесено ряд змін та доповнень до чинного законодавства України, що регулюють трудові правовідносини. Зокрема, з урахуванням внесених змін та доповнень ч. 4 ст. 29 КЗпП України, ч. 2 ст. 7 Закону України №2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» обирається альтернативна форма обміну документами з кадрових та інших питань, встановлюється наступний порядок взаємодії:

- написання заяв Працівником здійснюється власноручно з зазначенням дати та засвідчується особистим підписом;
- фотокопія заяви (належної якості) надсилається на узгоджений Сторонами альтернативний спосіб спілкування;
- після повернення Працівника до звичайного (очного режиму роботи), заява/інший документ, що був поданий роботодавцю засобами альтернативного зв'язку має бути наданий в оригіналі, або продубльований ним повторно.
- отримані від роботодавця розпорядчі та інші документи з кадрових питань, мають бути роздруковані працівником та засвідчені власним підписом щодо ознайомлення, фотокопію з підтвердженням про ознайомлення з документом направляється ним на узгоджений Сторонами альтернативний спосіб спілкування;
- у разі, якщо у Працівника відсутні можливості щодо роздрукування отриманих від роботодавця документів, підтвердження про ознайомлення здійснюється надсиланням відповідного повідомлення на альтернативний спосіб спілкування з зазначенням причин неможливості роздрукування документів.

Альтернативні способи ознайомлення/комунікації (Viber, Telegram, WhatsApp тощо):

Адміністрація:

Ел. пошта sekretarschool26ch@gmail.com

Застосунки для дзвінків та обміну повідомленнями:

+380472660749

Працівник (зазначити власноручно) :

Ел. пошта _____

Застосунки для дзвінків та обміну повідомленнями

на номер телефону _____

ДОДАТОК до розділу
V. Робочий час і його використання

• Пункт 25 додати:

- У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53, частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78-1 Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України "Про відпустки".

- У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої статті 6 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

• Пункт 28 додати:

- У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53, частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78-1 Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України "Про відпустки".

• Пункт 31 додати:

- У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України "Про відпустки".

Директор

_____ Галина ТИТАРЕНКО

Голова первинної
профспілкової організації

_____ Людмила РАШКО