

От работодателя:

Директор
ОГКОУ «Тейковская
коррекционная школа-интернат»

О.В. Антонюк _____

«9» июня 2021г.

м.п.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГКОУ «Тейковская
коррекционная школа-интернат»
Г.А. Напалкова _____

«9» июня 2021г.

м.п.

Изменения и дополнения

**в Коллективный договор
между работодателем и работниками
ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»
по защите трудовых и социально-экономических прав работников
(регистрационный номер – № 21/17-8 от 14.10.2013)
на 2021-2024 гг.**

Юридический адрес (почтовый адрес):

155048, Ивановская область,
г. Тейково, Вокзальный проезд, д.2
тел. (49343) 4-15-69,
E-mail: teikovo-internat@mail.ru

Исполнитель:

Напалкова Г.А., председатель первичной
профсоюзной организации
тел. (49343) 4-15-69,
E-mail: napalkova-80@mail.ru

1. Пункт 1.1. раздела 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции:

«1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Областное государственное казенное общеобразовательное учреждение «Тейковская коррекционная школа-интернат», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Антонюк Ольги Владимировны, действующего на основании Устава ОО, и работники учреждения, именуемые далее "Работники", представленные первичной профсоюзной организацией Областного государственного казенного общеобразовательного учреждения «Тейковская коррекционная школа-интернат», именуемой далее «Представитель работников», в лице его председателя Напалковой Галины Александровны (Протокол № 4 от 25.12.2020 г.)».

2. Пункт 2.1.14. раздела 2 «Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации» изложить в следующей редакции:

«2.1.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит».

3. Пункт 8.13. приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

«8.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

8.13.1. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.13.2. Отгулы педагогам предоставляются в каникулярное время.

8.13.3. При невозможности предоставления отгулов в каникулярное время по договоренности между Работником и Работодателем, отгулы можно суммировать и приурочивать их к ежегодному оплачиваемому отпуску.

8.13.4. Для предоставления отгулов Работник обязан подать письменное заявление».

4. Пункт 7.1.1. раздела 7 «Социальные гарантии и компенсации» изложить в следующей редакции:

«7.1.1. Работодатель обеспечивает:

- 1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 2) создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 3) применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 4) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 5) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 6) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- 7) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 8) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 9) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- 10) работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры;
- 11) для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время;
- 12) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 13) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- 14) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 15) расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 16) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- 17) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5. Положение 3 «Перечень смывающих и обезвреживающих средств, нормы выдачи на 1 месяц на работах, с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., согласно ст. 221 ТК РФ и Приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122-н «Об утверждении норм выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств»» изложить в следующей редакции:

«Перечень

смазывающих и обезвреживающих средств, нормы их выдачи на 1 месяц на работах, с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., согласно ст. 221 ТК РФ и Приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122-н «Об утверждении норм выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств» (ред. от 12.06.2018г.)

№	Должность	Наименование работ	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Дворник			
	Уборщик служебных помещений			
	Машинист по стирке			
	Кастелянша			
	Помощник воспитателя			
	Шеф-повар, повар			
	Подсобный рабочий			
2	Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г мыло туалетное или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

3	Уборщик служебных помещений	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
	Шеф-повар, повар Подсобный рабочий			
4	Водитель автомобиля	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100мл

Примечание.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом».

6. Пункт 4.2. раздела 4 «Охрана труда» добавить подпунктом 4.2.23 следующего содержания: «4.2.23. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда ВИЧ-инфицированных работников ОО и проведение мероприятий по предотвращению распространения ВИЧ-инфекции среди работников ОО:

- разместить на информационных стендах ОО, информационные материалы по ВИЧ-инфекции, телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых;

- включить информацию о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;
- не допустить дискриминацию и преследование ВИЧ-инфицированных или больных в стадии СПИДа работников;
- признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;
- раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу или для повышения в должности;
- создать благоприятную безопасную и здоровую рабочую среду для всех работников;
- сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными или больными в стадии СПИДа позволить выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями;
- обеспечить соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение условий труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством».