

**От работодателя:**

Директор  
ОГКОУ «Тейковская  
коррекционная школа-интернат»

О.В. Антонюк \_\_\_\_\_

02 ноября 2022 г.

м.п.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОГКОУ «Тейковская  
коррекционная школа-интернат»

Г.А. Напалкова \_\_\_\_\_

02 ноября 2022 г.

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. Внести следующие изменения 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. (далее - Коллективный договор):

1.1. Подраздел 2.1.15. раздела 2 «Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«2.1.15. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, определённой графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников (п. 3.3.2. Постановление Правительства Ивановской области № 371-п от 31.12.2008г).

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым

методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.259 ТК РФ)».

1.2. Подраздел 5.10. раздела 5 «Содействие занятости работников» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«5.10. При сокращении численности или штата Работников ООО преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), согласно ст.179 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Работникам, получившим в данном ООО трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- Родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- семейным (если оба супруга работают в ООО)».

1.3. Раздел 5 «Содействие занятости работников» Коллективного договора дополнить пунктом 5.14. следующего содержания:

«5.14. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 351.7. ТК РФ).»

1.4. Раздел 11 «Перечень приложений к Коллективному договору» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«1. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;

2. Приложение № 2 «Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты» в соответствии с типовыми нормами выдачи СИЗ работникам сквозных профессий, утвержденных Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н;

3. Приложение № 3 «Перечень смывающих и обезвреживающих средств, нормы их выдачи на 1 месяц на работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., согласно ст. 221 Трудового кодекса РФ и Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.10 № 1122н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств»;

4. Приложение №4 «Перечень работ, при выполнении которых проводятся психиатрические освидетельствования в соответствии с Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» по ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»».

5. Приложение № 5 «Соглашение по охране труда»;

6. Приложение №6 «Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) по приложению № 1 к приказу Министерства здравоохранения РФ № 29н от 28.01.2021г.

7. Приложение № 7 «Таблица соответствия должностей педагогических работников»;

8. Приложение №8 «Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»».

1.5. Раздела 4 Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«4. Порядок увольнения работников  
(ст. ст. 66.1, 80, 81,83, 84.1, 140 ТК РФ)

4.1. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в Трудовом Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года № 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13) в других случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации ([пункт 3](#)) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#) или [пунктом 3](#), допускается, 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. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктом 7](#) или [8](#), в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании [пункта 7.1](#) включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"](#).

4.2. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) не избрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;
- 8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (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;

- 10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
- 12) возникновение установленных Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.
- Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 2, 8, 9, 10](#) или [12](#) настоящей статьи, допускается, 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.
- 4.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения руководителем заявления работника об увольнении. Работавший пенсионер может уволиться в связи с выходом на пенсию в день, указанный в заявлении, без отработки двух недель (ч. 3 ст. 80 ТК, подп. «б»).
- До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.
- 4.4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник предупреждается в письменной форме, не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.
- 4.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с заявлением Работника об увольнении непосредственных руководителей (начальников) увольняемого работника, а увольняемому Работнику выдать бланк обходного листа.
- 4.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. В приказе о прекращении трудового договора указывается соответствующая статья (часть статьи) и пункт Трудового кодекса РФ, являющиеся основанием прекращения трудового договора, и дата прекращения трудового договора. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.
- 4.7. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).
- 4.8. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций:
- до истечения срока предупреждения об увольнении непосредственный руководитель увольняемого работника совместно с бухгалтером материальной части обязаны организовать

прием (прием-передачу) закрепленных за работником объектов, оборудования и других материальных ценностей, а также документации. По окончании передачи материальных ценностей и документации подписывается обходной лист увольняемого работника;

- при увольнении руководителя структурного подразделения проводится прием-передача дел и должности с составлением соответствующего акта. Прием-передачу дел и должности осуществляют сдающее и принимающее дела должностные лица либо, по решению директора школы, специально назначенная комиссия.

4.9. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

4.10. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.11. При получении трудовой книжки в связи с прекращением трудового договора Работник расписывается в Личной карточке и в Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

4.12. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, части статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

4.13. В случае если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя».

1.6. Пункт 7.4. Раздела 7 Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» Коллективного договора дополнить п.25:

«

25	Делопроизводитель	понедельник – пятница 8.00-17.00	12.00-13.00
----	-------------------	-------------------------------------	-------------

».

1.7. Пункт 7.5. Раздела 7. Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«7.5. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных. Режим работы с отклонениями от указанного режима работы может устанавливаться для выполнения специфических функций (в том числе для выполнения функций контроля и обеспечения учебного процесса, режима охраны, соблюдения настоящих Правил). Такие режимы работы

регулируются локальными нормативными актами и приказами (распоряжениями) директора ОО.

Особый режим работы, определяемый графиками сменности или дежурства, устанавливается для отдельных категорий обслуживающего персонала (помощников воспитателя, поваров, подсобных рабочих). Графики сменности (дежурства) составляются руководителем структурного подразделения и утверждаются директором ОО.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ».

1.8. Пункт 8.3. Раздела 8 Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» Коллективного договора дополнить п.25:

«25	Делопроизводитель	12.00-13.00
-----	-------------------	-------------

».

1.9. Пункт 8.7. Раздела 8 Приложения 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»

Коллективного договора дополнить подпунктом 8.7.1 следующего содержания:

«8.7.1. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ) (ст.126 ТК РФ)».

1.10. Дополнить Коллективный договор Приложением 4 следующего содержания:

**«Приложение 4**  
к коллективному договору  
между работодателем и работниками  
ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»  
по защите трудовых и социально-экономических  
прав работников на 2021-2024 гг.

### **Перечень работ,**

при выполнении которых проводятся

психиатрические освидетельствования в соответствии с

Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»

по ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»

№ п/п	Профессия	Вид работ	Кратность	Количество работников
1	Директор	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	1
2	Заместитель директора по учебной работе	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	1
3	Заместитель директора по воспитательной работе	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	1
4	Инженер-энергетик	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	1
5	Инструктор по физической культуре	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	1
6	Учитель	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	15
7	Воспитатель	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	7
8	Педагог-психолог	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	1
9	Учитель-дефектолог	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	1
10	Учитель-логопед	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	1
11	Социальный педагог	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	1
12	Педагог дополнительного образования	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	1
13	Педагог-библиотекарь	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	1
14	Водитель автомобиля	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	1
15	Помощник воспитателя	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	4
16	Тьютор	Работа в организации интернатного типа	1 раз в 5 лет	1

1.11. Приложение 6 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

**«Приложение 6**  
к коллективному договору  
между работодателем и работниками  
ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»  
по защите трудовых и социально-экономических  
прав работников на 2021-2024 гг.

**Перечень работ,**  
при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) по приложению № 1 к приказу Министерства здравоохранения РФ № 29н от 28.01.2021г.

№ п/п	Профессия	Вид работ	Кратность	Количество работников
1	Директор	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
2	Заместитель директора по учебной работе	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
3	Заместитель директора по воспитательной работе	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
4	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
5	Инженер-энергетик	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
6	Главный бухгалтер	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
7	Инструктор по физической культуре	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
8	Бухгалтер	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	2
9	Учитель	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	15
10	Воспитатель	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	7
11	Педагог-психолог	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
12	Учитель-дефектолог	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
13	Учитель-логопед	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	2
14	Социальный педагог	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
15	Педагог дополнительного образования	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
16	Педагог-библиотекарь	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
17	Секретарь учебной части	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
18	Инспектор по кадрам	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
19	Заведующий производством	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
20	Повар	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	2
21	Подсобный рабочий	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	2
22	Машинист по стирке	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
23	Рабочий по комплексному	Работа в организации	1 раз в год	1

	обслуживанию и ремонту зданий	интернатного типа		
24	Дворник	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
25	Гардеробщик	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
26	Уборщик служебных помещений	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	4
27	Водитель автомобиля	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
28	Специалист по охране труда	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
29	Помощник воспитателя	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	4
30	Кладовщик	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
31	Кастелянша	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
32	Специалист по закупкам	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
33	Делопроизводитель	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
34	Тьютор	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1
35	Специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год	1