

СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений в коллективный договор

Государственного образовательного бюджетного учреждения Ярославской области
специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната № 6
г. Ярославль «10» января 2013 г.

Стороны: Работодатель, в лице директора Закатовой Ирины Николаевны
и Представитель трудового коллектива, в лице председателя первичной
профсоюзной организации Люликовой Янины Леонидовны
в соответствии со статьей 43 ТК РФ и протоколом собрания трудового коллектива
от 28.05.2015 г. № 4, пришли к **соглашению**:

внести следующие изменения в коллективный договор, заключенный на период с
«10» января 2013 г. до «10» января 2016 г. (регистрационный № 1802/11 от 01.02.2013г.)

1. В связи со сменой названия учреждения изменить название «Государственное образовательное бюджетное учреждение Ярославской области специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 6» на «Государственное общеобразовательное бюджетное учреждение Ярославской области «Ярославская школа-интернат № 6»» в коллективном договоре, в приложениях к коллективному договору № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 8, № 9, № 10.

2. На основании «Уведомления о регистрации коллективного договора № 02/20-24/3 от 01.02.13г.» в пункт 1.4. коллективного договора внести изменения «Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации). Стороны имеют право продлевать (неоднократно) действие коллективного договора на срок не более трех лет».

3. На основании «Уведомления о регистрации коллективного договора № 02/20-24/3 от 01.02.13г.»:

в пункт 2.4 договора внести изменения «Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором»;

в пункт 4.1.4 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 коллективного договора) внести изменения «Прием на работу оформляется приказом директора школы-интерната на основании письменного трудового договора (контракта). Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ)»;

в пункт 4.1.13 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 коллективного договора) внести изменения «При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами школы-интерната, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. По общему правилу работник не несет ответственность за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен».

4. На основании «Уведомления о регистрации коллективного договора № 02/20-24/3 от 01.02.13г.»:

в пункт 4.3.5 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 коллективного договора) внести изменения «Директор не может без согласия работника

переместить его на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменение числа групп, количества учащихся, часов плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе директора, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, директор обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то директор обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся 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 директор обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в учреждении.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями».

в пункт 5.5.4 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 коллективного договора) внести изменения «Уменьшение или увеличение нагрузки работника в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (контракте) или приказе директора школы-интерната, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда.

Директор школы-интерната в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца».

5. На основании «Уведомления о регистрации коллективного договора № 02/20-24/3 от 01.02.13г.» в пункт 4.4.2 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 коллективного договора) внести изменения «Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом директора в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения директором заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и директором трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения директором трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора директор обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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 не может быть отказано в заключении трудового договора

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы директор обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается».

6. На основании «Уведомления о регистрации коллективного договора № 02/20-24/3 от 01.02.13г.» в пункт 5.5.5 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 коллективного договора) внести изменения «По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При

этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При вышеуказанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Для изменения нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

в) восстановления на работе сотрудника, ранее выполняющего эту нагрузку;

г) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска».

7. На основании «Уведомления о регистрации коллективного договора № 02/20-24/3 от 01.02.13г.» в пункт 5.13 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 коллективного договора) внести изменения «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администраций школы-интерната с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

Разделение и предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый директором, с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то директор по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

8. На основании «Уведомления о регистрации коллективного договора № 02/20-24/3 от 01.02.13г.» в пункт 8.2 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 коллективного договора) внести изменения «Директор школы-интерната при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июня 2014 года «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»».

9. На основании приказа Департамента образования Ярославской области «О переносе сроков выплаты заработной платы работников образовательных учреждений» № 994/01-11 от 04.06.2015г.:

в пункт 4.4 коллективного договора внести изменения «Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца **14 и 29** числа»;

в пункт 1.7 Трудового договора с работником (Приложение 4 коллективного договора) внести изменения «Заработная плата «Работнику» выплачивается ежемесячно **14 и 29** числа на основании табеля рабочего времени и регулируется ст. 129-188 ТК РФ.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

«Работник» подчиняется непосредственно «Работодателю» и работает под руководством _____».

10. В пункт 2.1 Трудового договора с работником (Приложение 4 коллективного договора) внести изменения ««Работник» обязан: (ст. 21 ТК РФ)

- выполнять обязанности согласно должностной инструкции _____
- выполнять приказы и распоряжения «Работодателя»;
- обеспечивать высокоэффективную учебно-воспитательную, методическую, организаторскую и другую работу в соответствии со специальностью и квалификацией;
- соблюдать требования по охране труда, инструкции противопожарной безопасности и производственной санитарии (ст. 214 ТК РФ);
- строго соблюдать Устав «Учреждения», установленные Правила внутреннего распорядка, Инструкции и другие локальные акты (ст. 189-195 ТК РФ);
- беречь имущество «Учреждения»;
- в установленные сроки проходить медицинский осмотр (обследование) в предусмотренном законодательством порядке;
- не решать вопросы, выходящие за рамки его компетенции;
- способствовать созданию благоприятного делового и морального этического климата в «Учреждении»;
- нести материальную ответственность согласно договору на материальную ответственность».

11. На основании «Уведомления о регистрации коллективного договора № 02/20-24/3 от 01.02.13г.» внести изменения в Приложение 5 коллективного договора

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты
1	Библиотекарь	Халат х/б
2	Водитель автомобиля при управлении автобусом и легковым автомобилем	Костюм из х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий
		Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные двупалые
		Жилет сигнальный 2 класса защиты
3	Водитель автомобиля при управлении грузовым и специальным автомобилем	Костюм из х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий
		Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кожаные с жестким подноском
		Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные двупалые
		Жилет сигнальный 2 класса защиты
		Костюм на утепляющей прокладке
		Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами
4	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат х/б
		Шапочка х/б
		Перчатки резиновые
5	Дворник	Костюм из х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий
		Фартук х/б с нагрудником
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием
		Плащ непромокаемый
		Куртка на утепляющей прокладке
		Валенки или сапоги кожаные утепленные
		Галоши на валенки
6	Кладовщик	Халат х/б
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием
		Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кирзовые
		Куртка на утепляющей прокладке
7	Подсобный рабочий	Костюм из х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий
		Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой
		Шапочка х/б
		Рукавицы комбинированные
8	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (прачка)	Халат х/б
		Фартук х/б с нагрудником
		Сапоги резиновые
		Перчатки резиновые

		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием
9	Повар	Куртка белая х/б
		Халат х/б
		Фартук белый х/б, колпак белый х/б или косынка белая х/б
		Полотенце
		Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно - комбинированные на нескользящей подошве
		Рукавицы х/б
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм из х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий
		Сапоги резиновые
		Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием
		Респиратор
11	Рабочий - сантехник, рабочий - столяр	Костюм брезентовый или х/б с водоотталкивающей пропиткой
		Сапоги резиновые
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием
		Перчатки резиновые
		Куртка на утепляющей прокладке
		Брюки на утепляющей прокладке
		Валенки или сапоги кожаные утепленные
12	Уборщик производственных, служебных или бытовых помещений	Халат из х/б или смешанных тканей
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием
		Сапоги резиновые
		Перчатки резиновые
13	Рабочий - электромонтер	Полукомбинезон из х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий
		Перчатки диэлектрические
		Галоши диэлектрические
14	Младший воспитатель ночного дежурства	Халат из х/б или смешанных тканей
15	Швея	Халат из х/б или смешанных тканей
16	Парикмахер	Халат из х/б или смешанных тканей
		Фартук х/б с нагрудником

Директор
М.П.

И.Н. Закатова
«05» июня 2015 г.

Председатель ППО
М.П.

Я.Л. Люликова
«05» июня 2015 г.

СОГЛАШЕНИЕ

**о продлении срока действия коллективного договора
Государственного образовательного бюджетного учреждения Ярославской области
специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната № 6
г. Ярославль «10» января 2013 г.**

Стороны: Работодатель, в лице директора Закатовой Ирины Николаевны

и Представитель трудового коллектива, в лице председателя первичной профсоюзной
организации Люликовой Янины Леонидовны

в соответствии со статьей 43 ТК РФ и протоколом собрания трудового коллектива
от 16.12.2015 г. № 5, пришли к **соглашению**:

Продлить срок действия коллективного договора, заключенного на период с «10» января
2013 г. до «10» января 2016 г. (регистрационный № 1802/11 от 01.02.2013г.) на 3 года
с «10» января 2016 г. до «10» января 2019 г.

Директор

И.Н. Закатова

Председатель ППО

Я.Л. Люликова

М.П.

«16» декабря 2015 г.

М.П.

«16» декабря 2015 г.