Юридический адрес работодателя: 633521, Новосибирская область г.Черепаново, ул. Цыцаркина,15 т./ф.(383-45)2-13-47	Принят на общем собрании (конференции) количество работников 76 протокол №1 «22»_сентября 2026_г.
Представитель работодателя- руководитель организации Директор _____ Л.Ю. Моденова «22» _____ 2026 г.	Представитель работников- председатель первичной профсоюзной организации _____ / О.В. Лисиенко «22» сентября_2026 г.

Коллективный договор

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения-Черепановская специальная (коррекционная) школа-интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

с 01.09.2026 г. по 31.08.2029г.

на 2026-2029 годы

Зарегистрирован
в отделе труда администрации Черепановского района

Регистрационный № 39-26
от «29» 09 2026 г.

Начальник отдела труда _____ / А.Н. Сапина

(ф.и.о. и подпись)

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Общие положения.....3
II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....6
III. Рабочее время и время отдыха.....14
IV. Оплата и нормирование труда 22
V. Социальные гарантии и льготы 32
VI. Охрана труда и здоровья 33
VII. Работа с молодежью 38
VIII. Гарантии профсоюзной деятельности 39
IX. Обязательства выборного органа первично профсоюзной организации.....42
X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора 44

Приложения к коллективному договору:

№1 «Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и осуществлении контроля за выполнением условий коллективного договора»;
№2«Правила внутреннего трудового распорядка»;
№3 «Положение о системе оплаты труда работников»
№4 «Перечень локальных актов и документов организации, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации»;
№5 «Положение об обработке и защите персональных данных работников»
№6 «Положение о системе управления охраной труда;
№7 «Положение о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета»
№8 «Схема управления охраной труда»;
№9 «Положение о комитете (комиссии) по охране труда»;
№10 «Соглашение (мероприятия) по охране труда на 2026 - 2029 годы (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н)»
№11 «План мероприятий по проведению оценки рабочих мест по условиям труда»
№11/1 «Список Профессий для предоставления по результатам специальной оценки условий труда с вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты (ст. 147 ТК РФ)»
№12 «Перечень профессий и должностей работников, обеспечиваемых специальной одеждой, обувью и иными средствами индивидуальной защиты»; Список и нормы бесплатной выдачи специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».
№13 «Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 767 н)»
№14 «План – график обучения по ПБ, ОТ, СИЗ, БДД, ГО и ЧС, электробезопасности, работы на высоте работников»;
№15 «Перечень профессий и рабочих мест, требующих присвоения первой группы по электробезопасности»
№16 «Перечень работ, профессий и должностей, при выполнении которых необходимо прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров»
№17 «Перечень работ, при выполнении которых работники получают бесплатное молоко или другие равноценные пищевые продукты»
№18 «Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»
№19 «Перечень работ, профессий и должностей, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда»
№ 20 «Перечень профессий и должностей, требующих устройства беременных женщин на работы без физического напряжения и воздействия вредных производственных факторов»
№21 Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. N 89-ОЗ "О социальном партнерстве в Новосибирской области";

Областное отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области, на 2026-2028годы;

Территориальное отраслевое соглашение по образовательным учреждениям, расположенным на территории Черепановского района и находящимся в ведомстве министерства образования Новосибирской области, на 2026-2029 гг.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель) *Моденовой Людмилой Юрьевной;*
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) *Лисиенко Ольгой Викторовной.*

1.1. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в коллективном договоре с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

- Приложение № 1 «Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и осуществлении контроля за выполнением условий коллективного договора»;
- Приложение № 2«Правила внутреннего трудового распорядка»;
- Приложение №3 «Положение о системе оплаты труда работников»
- Приложение №4 «Перечень локальных актов и документов организации, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации»;
- Приложение №5 «Положение об обработке и защите персональных данных работников»
- Приложение №6 «Положение о системе управления охраной труда;
- Приложение № 7 «Положение о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета»
- Приложение № 8 «Схема управления охраной труда»;

- Приложение № 9 «Положение о комитете (комиссии) по охране труда»;
- Приложение № 10 «Соглашение (мероприятия) по охране труда на 2026 - 2029 годы (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н)»
- Приложение № 11 «План мероприятий по проведению оценки рабочих мест по условиям труда»
- Приложение № 11/1 «Список Профессий для предоставления по результатам специальной оценки условий труда с вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты (ст. 147 ТК РФ)»
- Приложение № 12 «Перечень профессий и должностей работников, обеспечиваемых специальной одеждой, обувью и иными средствами индивидуальной защиты»;
- Список и нормы бесплатной выдачи специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»
- Приложение № 13 «Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 767 н)»
- Приложение № 14 «План – график обучения по ПБ, ОТ, СИЗ, БДД, ГО и ЧС, электробезопасности, работы на высоте работников»;
- Приложение № 15 «Перечень профессий и рабочих мест, требующих присвоения первой группы по электробезопасности»
- Приложение № 16 «Перечень работ, профессий и должностей, при выполнении которых необходимо прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров»
- Приложение № 17 «Перечень работ, при выполнении которых работники получают бесплатное молоко или другие равноценные пищевые продукты»
- Приложение № 18 «Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»
- Приложение №19 «Перечень работ, профессий и должностей, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда»
- Приложение № 20 «Перечень профессий и должностей, требующих устройства беременных женщин на работы без физического напряжения и воздействия вредных производственных факторов»
- Приложение №21 Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации *(статья 43 ТК РФ)*, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.3. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 14 календарных дней после его подписания.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации *(статья 43 ТК РФ)*.

1.5. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения *(статья 44 ТК РФ)*, с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 14 календарных дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.6. В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми соглашениями, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с условиями коллективного договора, применяются с даты вступления их в силу.

1.7. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей *(статья 51 ТК РФ)*.

1.9. Помимо требований ТК РФ по обязательному принятию локальных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, утвердить перечень дополнительных локальных нормативных актов образовательной организации, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение №4) к коллективному договору) в соответствии с порядком, установленным статьей 372 ТК РФ.

1.10. Стороны создают комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договора на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенным совместным решением, которая функционирует в течение всего времени действия коллективного договора, руководствуясь в своей деятельности Положением (приложение *№1*) *(статья 382 ТК РФ)*.

1.11. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного

органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (*статья 12 ТК РФ*).

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Настоящий коллективный договор заключается в 2-х экземплярах и вступает в силу с 01.09.2026 года *(по соглашению сторон)* и действует по 31.08.2029 года включительно *(статья 43 ТК РФ)*.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения (руководствоваться Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484.

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (*пункт 23 Порядка аттестации, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196*).

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ *(постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»)*.

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной

квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (*приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н*).

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (*постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225*).

2.2.4. Заключать трудовой договор с работником (с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения *(статья 67 ТК РФ)*.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.2.6. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.2.8. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

2.2.9. В дополнительном соглашении к трудовому договору ежегодно оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только в соответствии с трудовым законодательством *(приказ Министерства просвещения РФ от 4 апреля 2025 г. № 269)*.

2.2.10. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя.

При выполнении учителем с его письменного согласия учебной работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других учителей, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

2.2.11. Работники учреждения, включая руководителя и заместителей руководителя, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, работники, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.2.12. При осуществлении педагогическими работниками классного руководства:

- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов с соблюдением законодательства о труде;

- не допускается изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство;

- сохраняется преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим

педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

2.2.13. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации принимает меры на основании статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.2.14. С работниками, включая заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.15. Высвобождающуюся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.16. Испытание при приеме на работу не устанавливается *(статья 70 ТК РФ)* для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

2.2.17. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных

бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе *(статья 70 ТК РФ)*.

2.2.18. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенному между работником и работодателем.

2.2.19. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ *(статья 72 ТК РФ)*.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.20. Не допускать увольнение работников:

- предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

2.2.21. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

При этом, массовым является увольнение в следующих случаях:

- ✓ ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- ✓ сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;
- ✓ увольнение 10 и более процентов работников в течении 90 календарных дней в учреждении;

✓ увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

2.2.22. При сокращении штатов работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы *(статья 179 ТК РФ)*.

Преимущественное право на оставление на работе, установленное федеральными законами, категориям работников (одинокие матери военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву; граждане, уволенные с военной службы, а также члены их семей - на работе, на которую они поступили впервые; супруги военнослужащих - граждан - на работе в государственных организациях, воинских частях; некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; Граждане, удостоенные званий Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, не получающие ежемесячную денежную выплату).

При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- председатели первичных организаций Профсоюза

Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (10 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.23. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания учреждения.

2.2.24. Предлагать работнику при увольнении по сокращению численности или штата все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, а также предлагать вакансии (вакантную должность) в других местностях в той же организации, включая все ее филиалы и структурные подразделения, расположенные в данной местности.

2.2.25. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.26. В целях способствования соблюдения работодателями трудовых прав работников образовательной организации по вопросам прекращения трудовых отношений, выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений с работником, являющегося членом Профсоюза и предотвращения трудового спора представителям работодателей незамедлительно информировать в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).

При этом выборный орган первичной профсоюзной организации при получении от представителя работодателя письменной информации о заявлении работника, оперативно рассматривает этот вопрос на заседании профсоюзного комитета с приглашением работника и представителя работодателя.

2.2.27. Организовать и осуществлять хранение, комплектование, учет и использование документов с утверждением номенклатуры дел (документов) со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц, в том числе по личному составу, отражающих трудовые отношения каждого работника с работодателем, руководствуясь приказом Федерального архивного агентства от 31.07.2023 г. № 77 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях» с соблюдением сроков временного хранения документов по личному составу в учреждениях:

не менее 75 лет со дня создания (созданные до 2003 года);

не менее 50 лет со дня создания (созданные начиная с 2003 года).

Кроме того, утверждается перечень документов, образующихся в процессе деятельности учреждения и подлежащих хранению, с указанием сроков хранения, в соответствии с приказом Федерального архивного агентства от 20 декабря 2019 года № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения».

При реорганизации (ликвидации) учреждения полномочные представители собственника имущества (учредители) предусматривают обязанность передачи архивных документов по личному составу:

✓ в упорядоченном состоянии правопреемникам реорганизуемого (кроме преобразования) учреждения по передаточному акту;

✓ учреждения, подлежащего ликвидации в упорядоченном состоянии в соответствующий государственный или муниципальный архив.

2.2.28. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.29. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» *(статьи 196 и 197 ТК РФ)*.

2.2.30. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.31. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 6 апреля 2015 г. № 129-п «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Новосибирской области, работникам государственных учреждений Новосибирской области за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

– 300 рублей по Новосибирской области;

– 700 рублей за пределы Новосибирской области.

2.2.32. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.33. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.34. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов и настоящего коллективного договора

при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (*статья 385 ТК РФ*) и в суде (*статья391 ТК РФ*), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 268 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение №2*), иными локальными нормативными актами, трудовыми

договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Фактический объём учебной работы на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 6 приложения 2 к приказу № 269.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) *(п.4.1.6.1.ООС)*.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных приказом № 269, в том числе:

- ✓ по взаимному согласию сторон;
- ✓ по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (приказ № 269).

3.3. Работодатель ведет учет:

- рабочего времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в табеле учета рабочего времени (час, доля часа), в т.ч. сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в праздничные дни;

- часов педагогической работы (учебной нагрузки), фактически отработанной каждым педагогическим работником.

Выбор способа заполнения табеля учета использования рабочего времени устанавливается локальным актом в рамках формирования учетной политики учреждения.

3.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается *(статья 92 ТК РФ)*:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- для педагогических работников – 36 часов *(статья 333 ТК РФ)*;
- для медицинских работников – 36 часов (постановление

3.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 269 и № 268 с учетом условий отраслевых соглашений (*пункт 5.1.ООС*).

3.7. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных приказом № 268.

3.8. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели (пятидневная) с (соответственно с двумя) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели),устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий, графиком работы.

Конкретно уточняется в правилах внутреннего распорядка учреждения.

3.10. Работодатель при составлении расписаний занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна») в рабочем времени в течение рабочего дня, составляющих более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи, за исключением случаев, предусмотренных положениями, утвержденными приказом № 268.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе - не может превышать пяти часов *(статья 95 ТК РФ)*.

3.12. Для учителей, педагогов дополнительного образования, воспитателей, имеющих учебную нагрузку менее 1 ставки предусматривается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям по согласованию с работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, соблюдения требований, предъявляемых к организации учебного процесса и норм Санитарных правил (далее - СП), должностных обязанностей работника, плана работы образовательной организации *(приказ от 04.04.2025 № 268)*.

3.13. Для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, которое в рабочее время не включается, устанавливается компенсация неудобного режима работы в размере 20% (в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов) (*приказ от 04.04.2025 № 268*).

3.14. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.15. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя *(статья 93 ТК РФ)*.

3.16. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальный продолжительности рабочего времени *(статья 101 ТК РФ)*.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ, Постановлением Правительства Новосибирской области от 28 января 2015 г. № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области». Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.17. По соглашению сторон перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в трудовых договорах, которых устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- Главные специалисты (главный бухгалтер, заведующий хозяйством) - 12 календарных дней,
- Другие должности (кладовщик продуктового склада, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, системный администратор) – 6 календарных дней,
- Специалист по охране труда, секретарь - 3 календарных дня.

3.18. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.19. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов *(статья 110 ТК РФ).*

3.20. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ *(статья 113 ТК РФ).*

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

3.21. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества рработодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.22. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день *(статья 113 ТК РФ).*

3.23. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя *(статья 153 ТК РФ).*

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.24. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в соответствии со статьей 95 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (за исключением статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации). В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год *(статья 99 ТК РФ)*.

4.2. В случае, если работник в рабочее время (смены) с целью выполнения своей трудовой функции или по инициативе работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в учреждение, его филиалы, структурные подразделения, ведомства, и др.) и по окончанию рабочего времени (смены) имеет возможность возврата к месту своего жительства, то характер работы является разъездным. Условие о разъездном характере работы включается в трудовой договор с работником.

Перечень должностей работников с разъездным характером работы:

- Руководитель организации (директор),
- Заместители руководителя, главный бухгалтер, заведующий хозяйством,
- Другие должности: секретарь учебной части, социальный педагог, педагог-психолог.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

4.4. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником *(статья 123 ТК РФ)*.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.5. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

- педагогические работники в соответствии с постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»: - 56 календарных дней:
- несовершеннолетние – 31 календарных дней,
- инвалиды – 30 календарных дней,
- остальные – 28 календарных дней.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания 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 *(статья 124 ТК РФ).*

4.7. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска работникам по указанным причинам в выборе новой даты начала отпуска по их желанию предоставлять преимущество следующим категориям работников:

-имеющим двух и более несовершеннолетних детей;

- членам профсоюза.

4.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней *(статья 125 ТК РФ).*

4.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.11. Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего

рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год *(статья 125 ТК РФ)*.

4.12. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (*часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации*).

4.13. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

4.14. Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.15. Работникам, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов СОУТ *(статья 117 ТК РФ)*:

- класс условий труда (вредный) 3.2. – 8 календарных дней ,
- класс условий труда (вредный) 3.3. – 9 календарных дней,
- класс условий труда (вредный) 3.4. – 10 календарных дней,
- класс условий труда (опасный) 4 – 12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, на основании письменного согласия работника.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем *(статья 128 ТК РФ и др.)*.

4.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 дней календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

4.18. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по письменному заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца до начала отпуска и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2.

В заявление работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 3-х дней со дня получения заявления работника. Продолжительность отпуска, его начало и окончание определяются по соглашению сторон трудового договора, но не более года.

Указанный отпуск *не может* быть разделен на части. Указанный отпуск, работающим по совместительству предоставляется, если он предоставлен по основному месту работы на педагогической должности с обязательным предоставлением копии приказа образовательной организации.

В случае нескольких заявлений от педагогических работников указанный отпуск может быть предоставлен работнику по соглашению сторон трудового договора в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.).

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению.

Работникам образования – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления *(статья 263.1ТК РФ).*

4.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.19.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.19.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение *(согласование статья 8 ТК РФ)* при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.19.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников учреждения *Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья*, которое *является приложением к коллективному договору* в соответствии с:

✓ федеральным законодательством с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии;

✓ законодательством Новосибирской области, Положением о системе оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области, утвержденным постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п);

✓ Отраслевым тарифным соглашением (приложение № 3 к Соглашению), с учетом:

- установления месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, установленных приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»»;

- положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 268 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся учреждений, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в организации, либо в отдельных классах (группах) либо в целом по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы, а также размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-

наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью);

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников по перечням, утвержденным в Тарифном соглашении, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом;

-обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- обеспечения выплат компенсационного характера с установлением размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе разработанных критериев выполнения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации, с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

- регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством, а также с учетом количества часов, необходимых для раздельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и др.). При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения

занятий с каждым классом отдельно. Рекомендуется объединять в класс-комплект обучающихся 1-4 классов не более двух классов в составе 1-3 и 2-4 классов. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается;

- применения типовых норм труда для однородных работ, в т.ч. для педагогических работников с учетом установленных норм учебной нагрузки за ставку заработной платы.

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы *(ст.136 ТК РФ)* пропорционально отработанному времени:

- за первую половину месяца - 15 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца 30 (28 февраля) числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме - выдается расчетный листок на руки за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата работников за первую половину расчетного периода выплачивается за отработанное время, исходя из табеля учета рабочего времени и расчета от оклада, ставки заработной платы, компенсационных выплат и гарантированных выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

4.3. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством с Положением о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и включает в себя:

- **должностной оклад (оклад), ставка заработной платы;**
- **доплаты и надбавки компенсационного характера**, в том числе за:
  - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - за работу в ночное время,
  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;

за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом, заведование методическим объединением и др.;

- **выплаты стимулирующего характера**:

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за квалификационную категорию;

премии по итогам календарного периода;

премия за выполнение важных и особо важных заданий.

- выплаты по районному коэффициенту.

4.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в Положении о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

✓ размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

✓ работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

✓ вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

✓ вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

✓ правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

✓ принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, установленных в Положении о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

4.7. Педагогическим работникам, с присвоенной первой квалификационной категорией по отдельным должностям *(графа 2 таблицы пункта 6.1.4 ООС)*, но работающим более 2 лет в должностях указанных *(графа 3 таблицы п. 6.1.4 ООС)* предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию, а также предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

4.8. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий *(пункт 6.1.6 ООС)*:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение N 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях" в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - не менее чем за один год;

-длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни (болезни более 6 месяцев непрерывно);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- военная служба (призыв);

- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО – не менее 2-х лет;

- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г.;

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

4.9. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой с внесением в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет дозагрузки до этого количества без дополнительной оплаты) гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1 - 4 классов, не имеющим необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

4.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время *(статья 149 ТК РФ)*.

4.11. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни* - устанавливается в двойном размере, *с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П* в соответствии со *статьей 153 ТК РФ (пункт 3.4 Тарифного соглашения*.

4.12. Оплата труда работников за сверхурочную работу* за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно *(статья 152 ТК РФ)*.

* При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере:

- класс условий труда (вредный) 3.1. – *4%*,
- класс условий труда (вредный) 3.2. – *6%* ,
- класс условий труда (вредный) 3.3. –*8%* ,
- класс условий труда (вредный) 3.4. –*10%*,
- класс условий труда (опасный) 4 – *12%)*.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.

4.14. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Также основанием для установления выплат компенсационного характера является:

- увеличение объема работы:

- превышение наполняемости классов (групп), исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в муниципальных образовательных организациях;

- превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий (практические занятия, практикумы, лабораторные работы, и иные аналогичные занятия;

-замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей одновременно в двух группах (подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы), в группах интерната при школе;

- выполнение педагогическими работниками дополнительной работы по гарантированному перечню:

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование кабинетами (лабораториями);
- за руководство методическими комиссиями (объединениями);

- за организацию работы на пришкольном, учебно-опытном участка;
- за методическую работу;
- за внеурочную деятельность (кружковую работу) - помимо заработной платы, выплачиваемой за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

Порядок, условия и размеры устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

4.15. Виды и размер доплат работникам за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

4.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.17. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей *(статья 142 ТК РФ)*.

4.18. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса РФ, сохраняется заработная плата в полном размере *(пункт 6.2.5 ООС)*.

4.19. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, принятыми на региональном и муниципальном уровне *(статья 134 ТК РФ)*.

4.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, ему выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм *(статья 236 ТК РФ)*.

4.21. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.22. В учреждении применяется унифицированная при исчислении заработной платы педагогических работников форма «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками) в целях:

- обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, (фактического объема педагогической работы воспитателей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению с учетом норм пункта 6.2.10. Соглашения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

✓ на учебный год - до 1 сентября;

✓ при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, а также реализующего индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам, осуществляется на общих основаниях на учебный год, два раза в год - при обучении детей в больнице, в санатории и др., и включаются в основную учебную нагрузку.

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если

эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

4.23. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, выделяемых на проведение ГИА, а также сохраняется средняя заработная плата по месту работы в этих образовательных организациях.

4.24. При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности), средняя заработная плата по основному месту работы *(статья 167 ТК РФ)*. При работе в выходной или нерабочий праздничный день в командировке оплата осуществляется не менее чем в двойном размере среднего заработка *(статья 153 ТК РФ)*.

4.25. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно, исходя из основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

Работник имеет право быть ознакомлен со штатным расписанием (при изменении штатного расписания.

В учреждении могут быть установлены выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

-по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

-по контролю соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-по контролю выполнения условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

Порядок, условия и размеры конкретизируются в Положении о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

4.28. В целях снятия социальной напряженности работодатель информирует работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора *(гл. 10, 11 ТК РФ)*;
- при переводе на другую работу *(гл. 12 ТК РФ)*;
- при расторжении трудового договора *(гл. 13 ТК РФ)*;

- по вопросам оплаты труда *(гл. 20-22 ТК РФ)*;
- при направлении в служебные командировки *(гл. 24 ТК РФ)*;
- при совмещении работы с обучением *(гл. 26 ТК РФ)*;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска *(гл. 19 ТК РФ)*;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении *(ст. 84.1 ТК РФ)*;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование и обязательное медицинское страхование в управление федеральной налоговой службы.

5.2.3. Социальные пособия работникам выплачиваются в соответствии с законодательством РФ.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.5. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.2.6. Информировать об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии с Законом Российской Федерации от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

5.3. Стороны пришли к соглашению о том, что членам профсоюза предоставляются гарантии и компенсации (из профсоюзных средств):

- в связи с похоронами близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги) – при совместном проживании) – 3000 руб.;
- со стихийными бедствиями (наводнение, пожар, если жилое помещение является единственным местом для проживания) – 3000 руб.;
- в связи с рождением ребенка (действующему сотруднику, не находящемуся в данный момент в декретном отпуске) – 2000 руб.;
- в связи со свадьбой сотрудника – 2000 руб.;
- с потерей здоровья (нахождение на стационарном лечении):
  - ✓ г.Черепаново – 400 руб., госпитализация более один месяц и более 1000 руб.;
  - ✓ г. Новосибирск – 500 руб., госпитализация более один месяц и более 3000 руб.;
- в связи с юбилеем (25 лет, 30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.) – 1000 руб.;
- поздравления членов первичной профсоюзной организации с днем рождения, с Новым годом, 23 февраля, 8 марта – 500 руб.;
- дети, которые идут в 1 класс, оканчивают и уходят из школы после 9 класса, 11 класса – 1000 руб.
- по оздоровлению (частичная компенсация стоимости санаторно-курортного лечения членов Профсоюза;
- обеспечение картой по программе «Профсоюзный кэшбек»

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний определяется Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда (далее - Перечень).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (*статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

6.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировке на рабочих местах и проверке знаний требований охраны труда, на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере *не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента* от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Использованию в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством)(приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 июля 2021 г. № 347н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»).

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года (постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии законодательством о специальной оценке условий труда и оценку профессиональных рисков на рабочих местах, а также проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников, обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, в том числе организацию работы кабинетов психологической разгрузки в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора.

6.1.10. Организовывать проведение оценки профессиональных рисков и системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 210, 217, 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложение № 3).

6.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований) (приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. №29н), обязательных психиатрических освидетельствований работников (приказ Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. № 342н), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.1.13. Организовать разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.1.14. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов в соответствии со статьей 214 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.1.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством *(статья 185.1 ТК РФ)* в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, предоставляются дополнительные 2 оплачиваемых дня отдыха, с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы, которые могут быть присоединены к очередному отпуску или предоставляться самостоятельно, вне очередного отпуска, при условии предоставления Работодателю: медицинской справки о вакцинации, или действующих QR – кода или сертификата о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (КОВИД-19). Замена дней отдыха денежной компенсацией не допускается *(письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 июля 2021 г. № 14-4/10/П-5532 «О направлении Разъяснений Минтруда России, Роспотребнадзора по организации вакцинации в организованных рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учёта процента вакцинированных», Рекомендации работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9).*

6.1.16. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях в соответствии СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи».

6.1.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»). Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев. Осуществляют учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.18. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 сентября 2021 г. № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»).

6.1.19. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.20. Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию (комитет) по охране труда в соответствии с Положением о комиссии (приложение №1 к коллективному договору) для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

6.1.21. Обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в

учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования; рассмотрению в установленные законодательством сроки представлений (требований) технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.1.22. Оказывать содействие внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий (комитета) по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации *(статья 19 №10-фз от 12.01.1996г)*, в том числе:

- в обеспечении за счет средств работодателя нормативными документами и справочными материалами по охране труда;

- в обучении в соответствии с порядком обучения по программам, установленным на федеральном уровне, с сохранением оплаты в размере среднего заработка.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников организации *(статья 216.3ТК РФ)*.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, Работодатель предоставляет другую работу на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и других видов медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Систематически применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или микротравме, происшедших на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7. С целью повышения социального статуса молодых специалистов* им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

7.1. Единовременная денежная выплата молодому специалисту в размере 21030 рублей выплачивается Министерством, при одновременном соблюдении следующих условий:

- ✓ выпускник Новосибирского государственного педагогического университета (обучение в соответствии с договором о целевом обучении по очной форме),
- ✓ прибыл на работу в соответствии с договором о целевом обучении,
- ✓ прибыл на работу в сельскую местность,
- ✓ заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- ✓ срок трудового договора не менее трех лет.

7.2. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, при одновременном соблюдении им следующих условий:

- ✓ окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ заключил трудового договора с образовательной-организацией,
- ✓ работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией или по профилю выполняемой работы.

7.3. Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- ✓ впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ заключил трудовой договор с организацией образования,
- ✓ договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- ✓ работа в соответствии с полученной специальностью или по профилю выполняемой работы.

*Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

7.4. Молодым специалистом также признается работник, поступившим на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в

педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

7.5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.5.1. В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов создать (продолжить работу) систему наставничества.

7.5.2. Организовать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями.

7.5.3. Мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

7.5.4. Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.

7.5.5. Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

7.5.6. Способствовать укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня;

7.5.7. Содействовать в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации работников образования (Черепановской общественной районной организации работников народного образования) членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы *(часть 5 статьи 377 ТК РФ)*.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем *(статьи 30 и 31 ТК РФ)*, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации работников образования (Черепановской общественной районной организации работников народного образования) членских профсоюзных взносов в размере 1% *(часть 6 статьи 377 ТК РФ)*.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором *(статьи 30, 31 ТК РФ)*;

8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором *(глава 58 ТК РФ)*;

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав *(статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)*;

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, *транспортные средства*, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны *(статья 377 ТК)*;

8.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

8.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.3.10. Предоставлять работникам, являющимся членами первичной профсоюзной организации Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, не имевшим больничных листов в течение прошедшего календарного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3-х календарных дней.

8.3.11. Предоставлять дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы за работу с коллективом членам профсоюзного комитета:

- ✓ председателю профсоюзного комитета - 5 дней отпуска с сохранением заработной платы;
- ✓ членам профсоюзного комитета - 3 календарных дня с сохранением заработной платы;

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- ➢ учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- ➢ согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации *(статья 144 ТК РФ)*;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка *(статья 190 ТК РФ)*;
- составление графиков сменности *(статья 103 ТК РФ)*;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам *(ст136 ТК РФ)*;
- привлечение к сверхурочным работам *(статья 99 ТК РФ)*;
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) *(статья 100 ТК РФ)*;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни *(статья 113 ТК РФ)*;
- установление очередности предоставления отпусков *(статья 123 ТК РФ)*;
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям *(статья 100 ТК РФ)*;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены *(статья 180 ТК РФ)*;
- утверждение формы расчетного листка *(статья 136 ТК РФ)*;
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей *(статья 196 ТК РФ)*;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда *(статья 22 ТК РФ)*;
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации *(статья 82 ТК РФ)*;
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда *(статья 74 ТК РФ)*.

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации *(статьи 81, 82, 373 ТК РФ)*;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации *(статьи 81, 82, 373 ТК РФ)*;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное *взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ)*;
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность *(пункт 1 статьи 336 ТК РФ)*;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника *(пункт 2 статьи 336 ТК РФ)*.

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем *(статья 101 ТК РФ)*;
- представление к присвоению почетных званий *(статья 191 ТК РФ)*;
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами *(статья 191 ТК РФ)*;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда *(статья 147 ТК РФ)*;
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время *(статья 154 ТК РФ)*;
- распределение учебной нагрузки *(статья 100 ТК РФ)*;
- утверждение расписания занятий *(статья 100 ТК РФ)*;
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера *(статьи 135, 144 ТК РФ)*;
- распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы *(статьи 135, 144 ТК РФ)*.

8.8. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации *(статьи 81,373 ТК РФ)*;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора *(часть 2 статьи 405 ТК РФ)*.

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям *(ст. 374, 376 ТК РФ)*:

- сокращение численности или штата работников организации *(пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ)*;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации *(пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ)*;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание *(пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ)*.

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(статья 374 ТК РФ)*.

8.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за

совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы *(часть 3 статьи 39 ТК РФ)*.

8.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде *(статья 382 ТК РФ)*.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет территориальной профсоюзной организации работников образования (Черепановской общественной районной организации работников народного образования) членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами) (не предоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.29. КоАП РФ.

10.4. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

10.5. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлимой частью (*статья 13 №10-ФЗ от 12.01.1996 г.*).

10.6. Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации (уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.28. КоАП РФ.

10.7. *Ежегодно* проводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончанию срока действия - отчитываться о его выполнении, на общем собрании (конференции) работников в четвертую пятницу августа. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.31 КоАП РФ .

10.8. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.9. Коллективный договор размещается на сайте школы в разделе «Сведения об образовательной организации, подраздел «Документы» по адресу: https://chkor.edusite.ru/sveden/document и копия в профсоюзном уголке, с целью свободной доступности работников.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ

по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и осуществлении контроля за выполнением условий коллективного договора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

1. Общие положения

1.1.Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и осуществлении контроля за выполнением условий коллективного договора (далее - Комиссия), образованная в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении - Черепановской специальной (коррекционной) школе-интернате для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

В соответствие со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности Комиссия руководствуется Конституцией РФ, действующим законодательством, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основным принципами социального партнерства:

1.2.1. равноправие сторон;

1.2.2. уважение и учет интересов сторон;

1.2.3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

1.2.4. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

1.2.5. полномочность представителей сторон;

1.2.6. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

1.2.7. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.2.8. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

1.2.9. обязательность выполнения условий коллективного договора;

1.2.10. контроль выполнения условий коллективного договора;

1.2.11. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

2. Основные цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.

2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию социально - трудовых отношений в образовательных организациях и его филиалах.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. развитие системы социального партнерства между Работниками Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

и Работодателем, направленное на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений).

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3.3. осуществляет контроль исполнения условий коллективного договора;

2.3.4. рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением;

2.3.5. создает рабочие группы с привлечением специалистов;

2.3.6. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов муниципальной власти, специалистов отдела труда администрации Черепановского района.

3. Состав и формирование Комиссии

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы Работников представляет Первичная профсоюзная организация Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья,

(наименование организации)

интересы Работодателя – руководитель Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - не более 3 человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

3.4.1. ведение коллективных переговоров;

3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

3.4.3. осуществление контроля выполнения условий коллективного договора;

3.4.4. разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны.

4. Члены Комиссии

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Заседание комиссии правомочны, если на нем присутствуют координаторы от каждой из сторон, образовавших Комиссию.

5.2. Первое заседание комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, инициирующей переговоры. Дата первого заседания Комиссии является датой начала переговоров.

5.3. На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры.

5.4. Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол не позже начала следующего заседания комиссии подписывается координаторами сторон, копия передается координаторам сторон.

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства.

5.6. Координаторы сторон социального партнерства, образовавших Комиссию, по очереди ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них.

5.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.8.1. обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.8.2. утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.8.3. председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.8.4. проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, доработка проекта, утверждение на собрании /конференции/, регистрация). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение 2 дней со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в комиссию.

6. Обеспечение деятельности Комиссии

6.1. Организационное и материально - техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к коллективному договору на 2026-2029 гг.
Черепановской С(К)ШИ

Перечень локальных актов и документов организации, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации:

1. Разрабатываются локальные акты:

- Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья т.е. локальный акт по установлению системы оплаты труда работников, включая порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера в организации;
- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения (приказ Минпросвещения России от 04 апреля 2025 г. N 269);
- тарификационный список педагогических работников;
- график отпусков;
- локальный нормативный акт организации, закрепляющий нормы профессиональной этики педагогических работников;
- локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации;

1.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации *(статья 144 ТК РФ)*;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка *(статья 190 ТК РФ)*;
- составление графиков сменности *(статья 103 ТК РФ)*;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам *(ст136 ТК РФ)*;
- привлечение к сверхурочным работам *(статья 99 ТК РФ)*;
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) *(статья 100 ТК РФ)*;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни *(статья 113 ТК РФ)*;
- установление очередности предоставления отпусков *(статья 123 ТК РФ)*;
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям *(статья 100 ТК РФ)*;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены *(статья 180 ТК РФ)*;
- утверждение формы расчетного листка *(статья 136 ТК РФ)*;
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей *(статья 196 ТК РФ)*;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда *(статья 22 ТК РФ)*;

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации *(статья 82 ТК РФ)*;
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда *(статья 74 ТК РФ)*.

Приложение 5
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета
трудового коллектива
(протокол № 1 от 31.10.2022)
_____/О.В.Лисиенко/
«22» 09 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Черепановской С(К)ШИ.
_____/ Л.Ю.Моденова/
«22» 09 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБРАБОТКЕ И ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ (ИНЫХ ЛИЦ)

в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении - Черепановской специальной (коррекционной) школе-интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

Настоящее Положение об обработке и защите персональных данных работников и иных лиц (далее — Положение) является локальным нормативным актом и регламентирует порядок обработки персональных данных работников в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении - Черепановской специальной (коррекционной) школе-интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (далее — Работодатель или Оператор), включая порядок хранения, передачи, блокирования и уничтожения персональных данных, меры по их защите и иные вопросы, связанные с обработкой персональных данных работников (далее — Работники или Субъекты персональных данных) и иных Субъектов персональных данных, указанных в Положении.

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" и другими нормативно-правовыми актами в целях обеспечения защиты прав и свобод Работников при обработке их персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну.

1.2. В Положении используются термины и определения в соответствии с их значениями, закрепленными в Федеральном законе от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных".

1.3. Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Оператора.

1.4. Обработка персональных данных включает в себя сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных, то есть любой информации, относящейся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (Субъекту персональных данных).

1.5. Обработка персональных данных Работников может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых

актов, содействия Работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности Работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

1.6. К Субъектам персональных данных, на которых распространяется действие настоящего Положения, относятся Работники Оператора, их родственники (члены их семей), соискатели (кандидаты для приема на работу к Оператору), бывшие работники Оператора.

1.7. Состав персональных данных по категориям Субъектов персональных данных

1.7.1. К персональным данным Работников, включая бывших работников, обрабатываемым Оператором, относятся:

- фамилия, имя, отчество;
- пол;
- гражданство;
- дата и место рождения;
- анкета заполняемая работником (соискателем);;
- автобиография;
- личное дело;
- личная карточка работника по форме N Т-2;
- сведения об образовании, квалификации, профессиональной подготовке и повышении квалификации;
- паспортные данные;
- адрес регистрации по месту жительства;
- адрес фактического проживания;
- номер телефона, адрес электронной почты;
- индивидуальный номер налогоплательщика;
- страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС);
- семейное положение, наличие детей, родственные связи;
- данные о регистрации брака;
- сведения о воинском учете;
- сведения об инвалидности;
- сведения об удержании алиментов;
- копия пенсионного удостоверения;
- сведения о доходе с предыдущего места работы;
- сведения о судимости, привлечении к уголовной ответственности;
- результаты медицинского обследования на предмет годности к осуществлению трудовых обязанностей;
- номер расчетного счета;
- номер банковской карты;
- финансовое положение (доходы, долги, владение недвижимым имуществом, денежные вклады и др.);
- принадлежность лица к конкретной нации, этнической группе, расе;
- религиозные и политические убеждения (принадлежность к религиозной конфессии, членство в политической партии, участие в общественных объединениях, в том числе в профсоюзе, и др.);
- деловые и иные личные качества, которые носят оценочный характер;
- иные персональные данные, предоставляемые работниками в

соответствии с требованиями трудового законодательства

1.7.2. К персональным данным соискателя, обрабатываемым Оператором, относятся:

- фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, пол, сведения о гражданстве;
- место постоянной и временной регистрации, место фактического проживания;
- вид, серия, номер документа, удостоверяющего личность, дата выдачи, наименование выдавшего его органа;
- сведения о семейном положении, составе семьи;
- сведения о трудовой деятельности;
- сведения о воинской обязанности, реквизиты военного билета;
- сведения об образовании, включая реквизиты документов об образовании;
- номер телефона, адрес электронной почты;
- специальные персональные данные, а именно: сведения о состоянии здоровья, сведения о наличии или отсутствии судимости.

1.7.3. К персональным данным родственников Работников (членов их семей), обрабатываемым Оператором, относятся:

- фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, пол, сведения о гражданстве;
- место постоянной и временной регистрации, место фактического проживания;
- реквизиты свидетельства о браке (для супруги/супруга), свидетельства о рождении (для ребенка);
- номер телефона.

1.8. К документам, содержащим персональные данные и обрабатываемым Оператором, кроме трудового договора, дополнительных соглашений к нему и приказов относительно Субъекта персональных данных, относятся:

- анкета заполняемая работником (соискателем);;
- автобиография;
- личное дело;
- личная карточка работника по форме N Т-2;
- сведения об образовании, квалификации, профессиональной подготовке и повышении квалификации;
- паспортные данные;
- адрес регистрации по месту жительства;
- адрес фактического проживания;
- контактные данные;
- индивидуальный номер налогоплательщика;
- страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС);
- семейное положение, наличие детей, родственные связи;
- данные о регистрации брака;
- сведения о воинском учете;
- сведения об инвалидности;
- сведения об удержании алиментов;
- копия пенсионного удостоверения;
- сведения о доходе с предыдущего места работы;
- сведения о судимости, привлечении к уголовной ответственности;
- результаты медицинского обследования на предмет годности к осуществлению трудовых обязанностей;
- номер расчетного счета;

- номер банковской карты;
- финансовое положение (доходы, долги, владение недвижимым имуществом, денежные вклады и др.);
- принадлежность лица к конкретной нации, этнической группе, расе;
- религиозные и политические убеждения (принадлежность к религиозной конфессии, членство в политической партии, участие в общественных объединениях, в том числе в профсоюзе, и др.);
- деловые и иные личные качества, которые носят оценочный характер;
- иные персональные данные, предоставляемые работниками в соответствии с требованиями трудового законодательства

2. Обработка персональных данных

2.1. Принципы и условия обработки персональных данных

2.1.1. Обработка персональных данных должна осуществляться с соблюдением следующих принципов:

- персональные данные должны обрабатываться на законной и справедливой основе;

- обработка должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей, которым должны соответствовать содержание и объем обрабатываемых персональных данных. Обрабатывать можно только персональные данные, которые отвечают целям обработки;

- при обработке должны быть обеспечены точность персональных данных, их достаточность, а в необходимых случаях и актуальность по отношению к целям обработки. Оператор должен принимать необходимые меры по удалению или уточнению неполных или неточных данных либо обеспечивать принятие таких мер;

- хранить персональные данные нужно в форме, позволяющей определить Субъекта персональных данных, не дольше, чем этого требуют цели обработки персональных данных, если срок хранения персональных данных не установлен федеральным законом или договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является Субъект персональных данных. Обрабатываемые персональные данные нужно уничтожить или обезличить по достижении целей обработки или если утрачена необходимость в достижении этих целей, при условии, что иное не предусмотрено федеральным законом.

Не допускается:

- обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных;

- объединение баз данных, содержащих персональные данные, обработка которых осуществляется в целях, несовместимых между собой;

- избыточность обрабатываемых персональных данных по отношению к заявленным целям их обработки.

2.1.2. Все персональные данные Работника следует получать у него самого. Если их возможно получить только у третьей стороны, то Работника нужно уведомить об этом заранее и получить от него письменное согласие. Работодатель должен сообщить Работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа Работника дать письменное согласие на их получение.

2.1.3. Работник в случае изменения его персональных данных, подлежащих обработке Работодателем, обязан известить его о таких изменениях в течение 3-х дней с момента изменений.

2.1.4. Работодатель не имеет права:

- получать и обрабатывать сведения о Работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных законом;

- получать и обрабатывать персональные данные Работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных законом;

- при принятии решений, затрагивающих интересы Работника, основываться на персональных данных Работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

2.1.5. Персональные данные обрабатываются с использованием средств автоматизации и без использования средств автоматизации.

2.1.6. Персональные данные Субъектов персональных данных размещаются Оператором в следующих информационных системах:

- информационная система персональных данных Работников Оператора;

- информационная система персональных данных лиц, не являющихся Работниками Оператора, но персональные данные которых Оператор должен обрабатывать в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.7. Ответственным за организацию обработки персональных данных является специалист по кадрам.

2.1.8. Лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных, в частности, обязано:

- осуществлять внутренний контроль за соблюдением Оператором и его работниками законодательства РФ о персональных данных, в том числе требований к защите персональных данных;

- доводить до сведения работников Оператора положения законодательства РФ о персональных данных, настоящего Положения и иных локальных актов по вопросам обработки персональных данных, требований к защите персональных данных, отслеживать изменения в них;

- организовывать прием и обработку обращений и запросов Субъектов персональных данных или их представителей и (или) осуществлять контроль за приемом и обработкой таких обращений и запросов.

2.1.9. Получение Работодателем согласия на обработку персональных данных не требуется в следующих случаях:

- персональные данные получены из документов (сведений), предъявляемых при заключении трудового договора либо по результатам обязательного предварительного медицинского осмотра;

- обязанность по обработке, в том числе опубликованию и размещению персональных данных Работников в сети Интернет, предусмотрена законодательством РФ;

- при передаче персональных данных Работника третьим лицам в случаях, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью Работника, а также в

других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

- при осуществлении пропускного режима на территории служебных зданий и помещений Работодателя;

- в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.1.10. Получение Работодателем согласия на обработку персональных данных соискателя не требуется, когда от имени соискателя действует кадровое агентство, с которым соискатель заключил соответствующий договор, а также при самостоятельном размещении соискателем своего резюме в сети Интернет, доступного неограниченному кругу лиц.

2.1.11. Форма согласия Работника на обработку персональных данных установлена в Приложении № 1 к Положению ("Форма согласия работника на обработку персональных данных").

2.1.12. Форма согласия соискателя на обработку персональных данных установлена в Приложении № 2 к Положению ("Форма согласия соискателя на обработку персональных данных").

2.2. **Хранение персональных данных**

2.2.1. Хранение персональных данных, обрабатываемых без использования средств автоматизации

2.2.1.1. Персональные данные при их обработке, осуществляемой без использования средств автоматизации, должны обособляться от иной информации, в частности путем фиксации их на отдельных материальных носителях персональных данных, в специальных разделах или на полях форм (бланков).

2.2.1.2. Персональные данные, обрабатываемые без использования средств автоматизации, хранятся на бумажных материальных носителях.

2.2.1.3. При фиксации персональных данных на материальных носителях не допускается фиксация на одном материальном носителе персональных данных, цели обработки которых заведомо не совместимы.

В целях обработки различных категорий персональных данных для каждой категории должен использоваться отдельный материальный носитель.

Необходимо обеспечивать раздельное хранение персональных данных (материальных носителей), обработка которых осуществляется в различных целях.

При хранении материальных носителей должны соблюдаться следующие условия, обеспечивающие сохранность персональных данных и исключающие несанкционированный доступ к ним:

- установка сейфов с замками для хранения материальных носителей с персональными данными;
- установка замков на двери и решеток на окна в помещениях для хранения материальных носителей с персональными данными;
- допуск в помещения для хранения материальных носителей с персональными данными только лиц, входящих в перечень лиц, имеющих доступ к персональным данным в целях выполнения ими их трудовых (служебных) обязанностей.

2.2.1.4. Уточнение персональных данных производится путем обновления или изменения данных на материальном носителе, а если это не допускается техническими особенностями материального носителя - путем фиксации на том же носителе сведений о

вносимых в них изменениях либо путем изготовления нового материального носителя с уточненными персональными данными.

2.2.2. Условия хранения персональных данных в информационной системе и меры по их защите устанавливаются Оператором в разделе Положения "Защита персональных данных".

2.3. **Передача персональных данных**

2.3.1. При передаче персональных данных Работника Работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные Работника третьей стороне без письменного согласия Работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью Работника, а также в других случаях, предусмотренных законом;

- не сообщать персональные данные Работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные Работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные Работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными Работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных Работника в пределах одной организации в соответствии с Положением, с которым Работник должен быть ознакомлен под роспись;

- разрешать доступ к персональным данным Работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные Работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья Работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения Работником трудовой функции;

- передавать персональные данные Работника его представителям в порядке, установленном законом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными Работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

2.3.2. Не требуется согласие Работника на передачу персональных данных:

- третьим лицам в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью Работника;

- в СФР в объеме, предусмотренном законом, налоговые органы, военные комиссариаты, в органы и организации, которые должны быть уведомлены о тяжелом несчастном случае, в том числе со смертельным исходом;

- по запросу профессиональных союзов в целях контроля за соблюдением трудового законодательства Работодателем;

- по мотивированному запросу органов прокуратуры, правоохранительных органов и органов безопасности;

- по запросу от государственных инспекторов труда при осуществлении ими надзорно-контрольной деятельности;

- по запросу суда;

- в случаях, связанных с исполнением Работником должностных обязанностей (например, при направлении в командировку);

- для предоставления сведений в кредитную организацию, обслуживающую платежные карты Работников, если в договоре о выпуске карт (коллективном договоре, локальном нормативном акте Работодателя) предусмотрено право Работодателя передавать персональные данные Работников либо Работодатель действует на основании доверенности на представление интересов Работников;

- в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.3.3. Оператор не осуществляет трансграничную передачу персональных данных.

2.3.4. Лица, имеющие доступ к персональным данным

2.3.4.1. К лицам, имеющим доступ к персональным данным, обрабатываемым Оператором, в том числе в информационной системе, в целях выполнения ими их трудовых обязанностей относятся:

- руководитель Учреждения;

- специалист отдела кадров;

- руководители структурных подразделений по направлению деятельности (доступ к личным данным только работников своего подразделения) по согласованию с руководителем Учреждения;

- при переводе из одного структурного подразделения в другое доступ к персональным данным сотрудника может иметь руководитель нового подразделения по согласованию с руководителем Учреждения;

- сотрудники бухгалтерии - к тем данным, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- сам работник, носитель данных.

2.3.4.2. Лица, имеющие доступ к персональным данным, обрабатываемым Оператором, в том числе в информационной системе, в целях выполнения ими их трудовых обязанностей, обязаны:

- не раскрывать третьим лицам и не распространять персональные данные без согласия Субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено федеральным законом.

2.3.4.3. Работники Оператора, имеющие доступ к персональным данным, включая лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных, подписывают обязательство о неразглашении персональных данных Работников по форме, утвержденной приказом Оператора.

2.4. **Блокирование и уничтожение персональных данных**

2.4.1. Блокирование персональных данных

2.4.1.1. Оператор должен осуществить блокирование персональных данных в следующих случаях и в следующие сроки:

- в случае выявления неправомерной обработки персональных данных при обращении Субъекта персональных данных или его представителя либо по запросу Субъекта персональных данных или его представителя либо уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных — с момента такого обращения или получения указанного запроса на период проверки;

- в случае выявления неточных персональных данных при обращении Субъекта персональных данных или его представителя либо по их запросу или по запросу уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных — с момента такого обращения или получения указанного запроса на период проверки, если блокирование персональных данных не нарушает права и законные интересы Субъекта персональных данных или третьих лиц;

- в случае отсутствия возможности уничтожения персональных данных в течение срока, указанного в ч. 3 - ч. 5.1 ст. 21 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" — до момента уничтожения.

2.4.1.2. Оператор должен также прекратить обработку персональных данных в следующих случаях:

- если устранены причины, вследствие которых осуществлялась обработка специальных категорий персональных данных в случаях, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 10 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных", если иное не установлено федеральным законом;

- в случае выявления неправомерной обработки персональных данных, осуществляемой Оператором или лицом, действующим по поручению Оператора, — в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты этого выявления;

- в случае достижения цели обработки персональных данных;

- в случае отзыва Субъектом персональных данных согласия на обработку его персональных данных.

2.4.2. Уничтожение персональных данных

2.4.2.1. Оператор должен уничтожить персональные данные в следующих случаях и в следующие сроки:

- при достижении целей обработки персональных данных либо в случае утраты необходимости достижения этих целей — в срок, не превышающий тридцати дней с даты достижения цели обработки персональных данных, если иное не предусмотрено договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является Субъект персональных данных, иным соглашением между Оператором и Субъектом персональных данных либо если Оператор не вправе осуществлять обработку персональных данных без согласия Субъекта персональных данных на основаниях, предусмотренных федеральными законами;

- при предъявлении Субъектом персональных данных или его представителем сведений, подтверждающих, что такие персональные данные являются незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки, — в срок, не превышающий семи рабочих дней со дня представления таких сведений;

- в случае выявления неправомерной обработки персональных данных, если невозможно обеспечить правомерность такой обработки, — в срок, не превышающий десяти рабочих дней с даты выявления неправомерной обработки;

- в случае отзыва Субъектом персональных данных согласия на обработку его персональных данных, если сохранение персональных данных более не требуется для целей их обработки, — в срок, не превышающий тридцати дней с даты поступления отзыва. Это возможно при условии, что иное не предусмотрено договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является Субъект персональных данных, иным соглашением между Оператором и Субъектом персональных данных, либо в случае, если Оператор не вправе осуществлять обработку персональных

данных без согласия Субъекта персональных данных на основаниях, предусмотренных федеральными законами.

2.4.2.2. Уничтожение осуществляется в следующем порядке:

- *Бумажные документы* измельчают в шредере, разрезают, сжигают или передают на утилизацию как вторсырьё.
- *Электронные носители* (жёсткие диски, флешки) сначала стирают программно — специальными средствами, которые гарантированно обнуляют данные. Если носитель нельзя повторно использовать (он вышел из строя), ему наносят неустранимое физическое повреждение (деформируют, нарушают целостность).

2.4.2.3. При обработке персональных данных без использования средств автоматизации документом, подтверждающим уничтожение персональных данных, является Акт об уничтожении персональных данных.

При обработке персональных данных с использованием средств автоматизации документами, подтверждающими уничтожение персональных данных, являются Акт об уничтожении персональных данных и Выгрузка из журнала регистрации событий в информационной системе персональных данных (далее - Выгрузка из журнала).

При обработке персональных данных одновременно с использованием средств автоматизации и без использования средств автоматизации документами, подтверждающими уничтожение персональных данных, являются Акт об уничтожении персональных данных и Выгрузка из журнала.

2.4.2.4. Акт об уничтожении персональных данных и Выгрузка из журнала подлежат хранению в течение 3 лет с момента уничтожения персональных данных.

2.4.2.5. Акт об уничтожении персональных данных должен содержать:

- наименование и адрес Оператора;

- в случае поручения Оператором обработки персональных данных другому лицу - наименование юридического лица или фамилию, имя, отчество (при наличии) физического лица, адрес такого лица;

- фамилию, имя, отчество (при наличии) Субъекта или иную информацию, относящуюся к определенному физическому лицу, чьи персональные данные были уничтожены;

- фамилию, имя, отчество (при наличии), должность лиц (лица), уничтоживших персональные данные Субъекта персональных данных, а также их (его) подпись;

- перечень категорий уничтоженных персональных данных Субъекта персональных данных;

- наименование уничтоженных материальных носителей, содержащих персональные данные Субъекта персональных данных, с указанием количества листов в отношении каждого материального носителя в случае обработки персональных данных без использования средств автоматизации;

- наименование информационной системы персональных данных, из которой были уничтожены персональные данные Субъекта персональных данных (в случае обработки персональных данных с использованием средств автоматизации);

- способ уничтожения персональных данных;

- причину уничтожения персональных данных;

- дату уничтожения персональных данных Субъекта персональных данных.

2.4.2.6. Выгрузка из журнала должна содержать:

- фамилию, имя, отчество (при наличии) Субъекта или иную информацию, относящуюся к определенному физическому лицу, чьи персональные данные были уничтожены;

- перечень категорий уничтоженных персональных данных Субъекта персональных данных;

- наименование информационной системы персональных данных, из которой были уничтожены персональные данные Субъекта персональных данных;

- причину уничтожения персональных данных;

- дату уничтожения персональных данных.

В случае если Выгрузка из журнала не позволяет указать отдельные необходимые сведения, они вносятся в Акт об уничтожении персональных данных.

3. Защита персональных данных

3.1. Работодатель за счет своих средств обеспечивает защиту персональных данных Работников от их неправомерного использования или утраты.

3.2. При обработке персональных данных для их защиты от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения, а также от иных неправомерных действий Оператор обязан принимать необходимые правовые, организационные и технические меры или обеспечивать их принятие, а именно:

- определять угрозы безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных (далее - информационная система);

- применять организационные и технические меры по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах, необходимые для выполнения требований к защите персональных данных, исполнение которых обеспечивает установленные Правительством РФ уровни защищенности персональных данных;

- применять средства защиты информации, прошедшие в установленном порядке процедуру оценки соответствия;

- применять для уничтожения персональных данных средства защиты информации, прошедшие в установленном порядке процедуру оценки соответствия, в составе которых реализована функция уничтожения информации;

- проводить оценку эффективности принимаемых мер по обеспечению безопасности персональных данных до ввода в эксплуатацию информационной системы;

- вести учет машинных носителей персональных данных;

- обеспечивать обнаружение фактов несанкционированного доступа к персональным данным и принимать меры, в том числе по обнаружению, предупреждению и ликвидации последствий компьютерных атак на информационные системы и по реагированию на компьютерные инциденты в них;

- обеспечивать восстановление персональных данных, модифицированных или уничтоженных вследствие несанкционированного доступа к ним;

- установить правила доступа к персональным данным, обрабатываемым в информационной системе, а также обеспечить регистрацию и учет всех действий, совершаемых с персональными данными в информационной системе;

- осуществлять контроль за принимаемыми мерами по обеспечению безопасности персональных данных и уровнем защищенности информационных систем.

3.3. Для обеспечения четвертого уровня защищенности персональных данных при их обработке в информационных системах установлены следующие меры:

В помещения, в которых размещена информационная система персональных данных, доступ ограничен следующим образом: установлены замки.

Машинные носители персональных данных хранятся в служебных помещения оборудованных дверями, а съемные в сейфах или металлических шкафах.

Контроль за выполнением Требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 01.11.2012 N 1119, проводится в следующие сроки: (не реже 1 раза в 3 года).

3.4. В случае установления факта неправомерной или случайной передачи (предоставления, распространения, доступа) персональных данных, повлекшей нарушение прав Субъектов персональных данных, Оператор обязан с момента выявления такого инцидента им или Роскомнадзором или иным заинтересованным лицом уведомить Роскомнадзор в течение 24 часов о произошедшем инциденте, о предполагаемых причинах, повлекших нарушение прав Субъектов персональных данных, и предполагаемом вреде, нанесенном правам Субъектов персональных данных, о принятых мерах по устранению последствий соответствующего инцидента, а также предоставить сведения о лице, уполномоченном Оператором на взаимодействие с Роскомнадзором по вопросам, связанным с выявленным инцидентом.

По факту неправомерной или случайной передачи персональных данных, повлекшей нарушение прав Субъектов персональных данных, Оператор должен провести внутреннее расследование и уведомить Роскомнадзор в течение 72 часов с момента установления указанного факта о результатах внутреннего расследования выявленного инцидента, а также предоставить сведения о лицах, действия которых стали причиной выявленного инцидента (при наличии).

Оператор обязан в Порядке, утвержденном Приказом ФСБ России от 13.02.2023 N 77, обеспечивать взаимодействие с государственной системой обнаружения, предупреждения и ликвидации последствий компьютерных атак на информационные ресурсы Российской Федерации, включая информирование ФСБ России о компьютерных инцидентах, повлекших неправомерную передачу (предоставление, распространение, доступ) персональных данных.

3.5. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя, Работники имеют право:

- на полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

- на свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные Работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- определять своих представителей для защиты своих персональных данных;

- на доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;

- требовать исключить или исправить неверные или неполные персональные данные, а также данные, обработанные с нарушением требований закона. При отказе Работодателя исключить или исправить персональные данные Работника последний имеет право заявить в письменной форме Работодателю о своем несогласии с соответствующим

обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера Работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- требовать у Работодателя известить всех лиц, которым ранее сообщили неверные или неполные персональные данные Работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

- обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействие Работодателя при обработке и защите персональных данных.

3.6. Лица, виновные в нарушении положений законодательства РФ в области персональных данных при обработке персональных данных Работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

4. Заключительные положения

4.1. Положение вступает в силу с момента вступления в действие коллективного договора и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения его в действие, Положение применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

4.2. Положение либо отдельные его нормы прекращают свое действие по следующим причинам:

- отмена (признание утратившими силу) Положения либо отдельных его норм другим локальным нормативным актом;

- вступление в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (если указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным Положением).

4.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с Положением.

4.4. Перечень приложений к Положению:

4.4.1. Приложение № 1. Форма согласия работника на обработку персональных данных

4.4.2. Приложение № 2. Форма согласия соискателя на обработку персональных данных

Приложение № 1
к Положению об обработке и защите
персональных данных работников (иных лиц)
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения -
Черепановская специальная (коррекционная)
школа-интернат обучающихся, воспитанников с
ограниченными возможностями здоровья

Оператор персональных данных работников (образовательное учреждение):

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение - Черепановская специальная (коррекционная) школа-интернат обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

Адрес оператора (образовательного учреждения):

633521, Новосибирская область, г. Черепаново, ул. Цыцаркина,15

СОГЛАСИЕ НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Я, нижеподписавшийся _____
(Фамилия, Имя, Отчество субъекта персональных данных)
зарегистрированный по месту жительства (пребывания) по адресу: _____
_____,
паспортные данные _____
_____, на основании части 4 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», (с изменениями, внесенными Федеральным законом от 25.07.2011 года № 261-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О персональных данных»), в целях кадрового обеспечения деятельности организации, обеспечения наиболее полного исполнения образовательной организацией своих обязанностей, обязательств и компетенций, определенных действующим законодательством РФ,

даю согласие Оператору *муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья* на обработку моих персональных данных: Фамилия, имя, отчество; доходы; профессия; образование; имущественное положение; социальное

положение; семейное положение; адрес; место рождения; дата рождения; месяц рождения; год рождения; состояние здоровья; **а также:** паспортные данные, данные свидетельства государственного пенсионного страхования, данные документа об образовании, квалификация по документу, сведения об аттестации, сведения о повышении квалификации, сведения о переподготовке кадров, сведения о наградах, поощрениях, контактная информация (номер домашнего, мобильного, рабочего телефона, e-mail), сведения о воинском учете, данные трудовой книжки, сведения о трудовом стаже, сведения о предыдущих местах работы, сведения о наличии (отсутствии) судимостей, результаты медицинских обследований, фотографии для личного дела, удостоверения сотрудника и снимки общественных мероприятий, рекомендации и характеристики, сведения об успеваемости.

Разрешаю осуществлять с вышеперечисленными персональными данными следующие действия: сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передача (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, уничтожение, следующими способами: смешанным путем; с передачей по внутренней сети организации; с передачей по сети Интернет; посредством внесения их в электронную базу данных, включения в списки (реестры) и отчетные формы, предусмотренные документами, регламентирующими предоставление отчетных данных (документов) по ОМС, территориальный орган Пенсионного фонда, налоговой инспекции.

Настоящее согласие действует со дня его подписания до дня отзыва в письменной форме.

Я оставляю за собой право отозвать свое согласие в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006г. №152-ФЗ «О персональных данных».

Я подтверждаю, что давая такое согласие, я действую своей волей и в своих интересах.

Я ознакомлен (а) с «Положением об обработке и защите персональных данных работников и обучающихся муниципального казенного общеобразовательного учреждения - Черепановской специальной (коррекционной) школы-интерната для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Контактный (е) телефон (ы) _____ и

почтовый адрес _____

Дата, подпись, фамилия, инициалы субъекта персональных данных

_____

Приложение № 2
к Положению об обработке и защите
персональных данных работников (иных лиц)
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения -
Черепановская специальная (коррекционная)
школа-интернат обучающихся, воспитанников с
ограниченными возможностями здоровья

Оператору персональных данных работников (образовательное учреждение):

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение - Черепановская специальная (коррекционная) школа-интернат обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

От _____(Ф.И.О)_____,
проживающего по адресу:
_____
паспорт серия _____ N _____,
выдан _____(когда и кем)_____

СОГЛАСИЕ
соискателя на обработку персональных данных

Я, (фамилия, имя, отчество полностью), в соответствии со ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" в целях:

- обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;

- рассмотрения вопроса о соответствии моей кандидатуры имеющимся вакансиям;

- _____(указать цели)_____

даю согласие

(указать полное наименование организации и ОГРН) на автоматизированную обработку, а также на обработку без использования средств автоматизации моих персональных данных, а именно на сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

Перечень моих персональных данных, на обработку которых я даю согласие:

- фамилия, имя, отчество;

- пол, возраст;

- дата и место рождения;

- паспортные данные;

- адрес регистрации по месту жительства и адрес фактического проживания;

- номер телефона (домашний, мобильный);

- данные документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, сведения о повышении квалификации;

- семейное положение, сведения о составе семьи;

- отношение к воинской обязанности;

- сведения о трудовом стаже, предыдущих местах работы, доходах с предыдущих мест работы;

- сведения о деловых и иных личных качествах, носящих оценочный характер;

- сведения о состоянии здоровья;

- сведения о наличии/отсутствии судимости;

- _____(указать сведения)_____.

Настоящее согласие действует со дня его подписания до дня отзыва в письменной форме.

____(подпись)____ ____(Ф.И.О.)____ "___" _____ ____г.

Оператору персональных данных работников (образовательное учреждение):

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение - Черепановская специальная (коррекционная) школа-интернат обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

От _____(Ф.И.О)_____,

проживающего по адресу:

_____

паспорт серия _____ N _____,

выдан _____(когда и кем)_____

ОБЯЗАТЕЛЬСТВО
о неразглашении персональных данных

Я, (фамилия, имя, отчество полностью), понимаю, что получаю доступ к персональным данным работников (указать полное наименование организации и ОГРН) и осуществляю их обработку в связи с исполнением своих трудовых обязанностей.

Я обязуюсь при обработке персональных данных работников (указать полное наименование организации и ОГРН) строго соблюдать требования действующего законодательства, определяющего порядок обработки персональных данных, а также Положения об обработке и защите персональных данных работников (иных лиц) (указать полное наименование организации).

Подтверждаю, что за исключением случаев, предусмотренных законодательством, не имею права передавать третьим лицам любые персональные данные работников (указать полное наименование организации и ОГРН), включая, но не ограничиваясь сведениями о:

- паспортных данных;
- образовании;
- трудовом и общем стаже;
- составе семьи;
- воинском учете;
- заработной плате;
- адресе места жительства, телефоне.

Я ознакомлен(а) с Положением об обработке и защите персональных данных работников (иных лиц) (указать полное наименование организации) и предупрежден(а), что за разглашение персональных данных работника я могу быть привлечен(а) к ответственности, предусмотренной трудовым, гражданским, административным и уголовным законодательством.

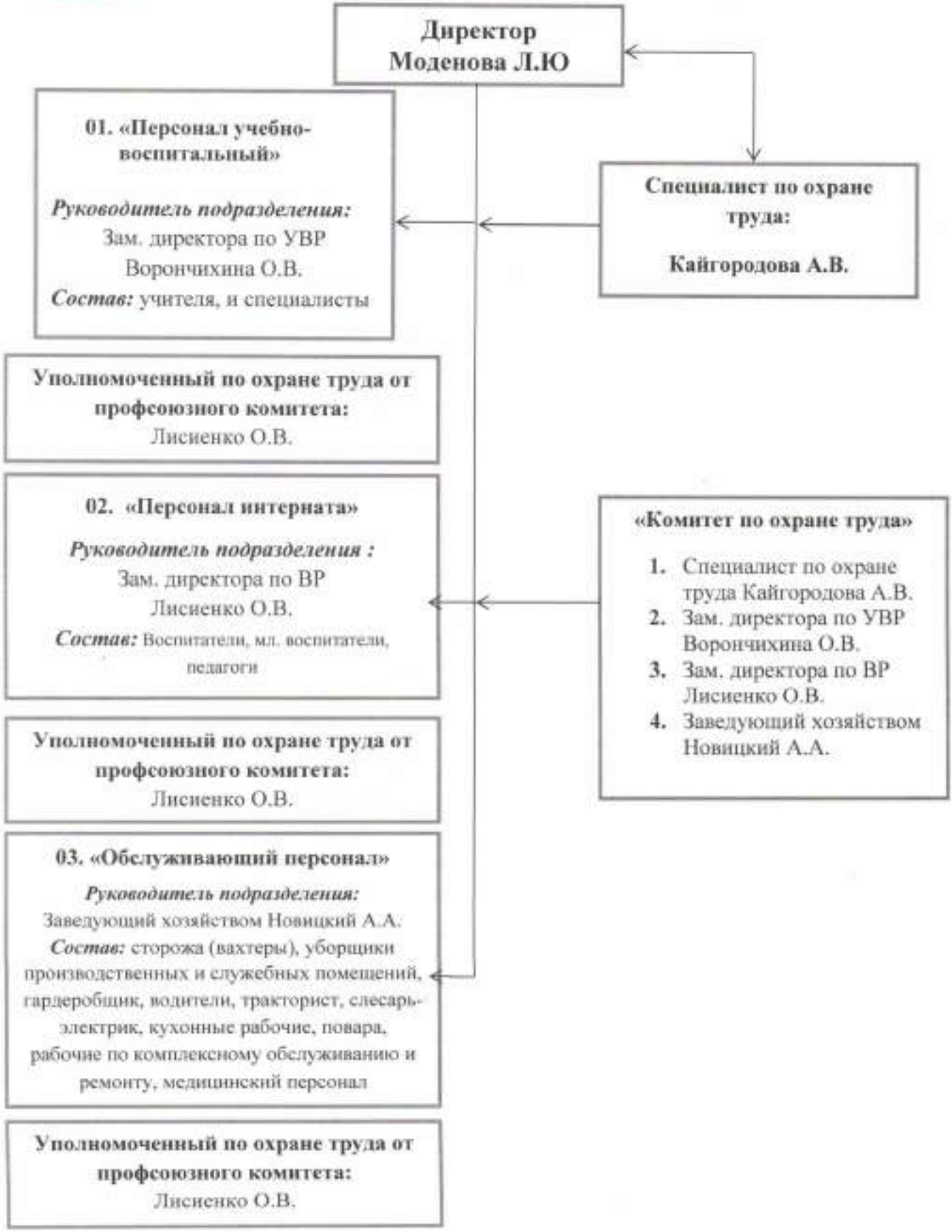
(подпись) (Ф.И.О.) "___" _____ ____г.

Приложение 8
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

Согласовано:
Председатель ППО
_____ О.В.Лисиенко
«12» 09 2026 года

Утверждаю:
Директор школы - интерната
_____ Л.Ю. Моденова
«12» 09 2026 года

СХЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В Черепановской С(К)ШИ



Приложение 10
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение – Черепановская специальная (коррекционная) школа – интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья
(наименование организации)

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета,

_____ **О.В.Лисиенко**

«22» 09 **2026 г.**
(наименование должности руководителя профсоюзного либо иного уполномоченного работниками органа, подпись, ее

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы

_____ **Л.Ю.Моденова**

«22» 09 **2026 г.**
(Наименование должности работодателя, подпись, ее расшифровка, дата утверждения)

С О Г Л А Ш Е Н И Е
(мероприятия) по охране труда на 2026 -2029 годы
(Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 771н)

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок исполнения	Ответственный за выполнение
1	2	3	4	5	6
1	Обеспечение нормативной литературой по охране труда	1 компл.	1,0	Октябрь	Специалист по охране труда
2	Обучение по охране труда членов комитета (комиссии) по охране труда.	6	60,0	Февраль 2029	

	Обучение по пожарной безопасности	6	20,0	Февраль 2029	Специалист по охране труда
	Обучение по электробезопасности	3	9,0	Ноябрь 2028	
	Обучение по БДД	3	1,0	Ежегодно (июль)	
	Обучение по тепловым энергоустановкам	1	3,0	Ноябрь 2028	
3	Обеспечение работников спецодеждой и СИЗ (Приложение № 5)	24	По заявке	По срокам носки	Заведующий хозяйством
4	Обеспечение работников смывающими, обезвреживающими средствами	7	согласно нормам	Ежемесячно	Заведующий хозяйством
5	Проведение периодических медицинских осмотров	225	690,4	По графику ежегодно	Специалист по кадрам
7	Выполнение плана мероприятий по результатам специальной оценки условий труда	73	По смете	май – август 2029	Руководители подразделений
	Проведение оценки уровней профессиональных рисков на рабочих местах	10	По смете	По мере необходимости	Ответственный за охрану труда
8	Обеспечение пожарной безопасности:				
	- приобретение огнетушителей	30	30,0	сентябрь 2026	Ответственный за пожарную безопасность
	- испытание пожарных лестниц	2	30,0	ноябрь 2026	
	- проверка кранов	6	42,0		
	- испытание пожарных гидрантов	6	6,0	Ежегодно (январь, июль)	
	- перекатка пожарных рукавов	6	9,0	Ежегодно (март, октябрь)	

	- приобретение противопожарного полотна	2	3,0	Ежегодно (январь) Декабрь 2026	
9	Обучение приемам оказания медицинской помощи и обеспечение инструкциями по оказанию первой медицинской помощи	73	-	По мере необходимости	Ответственный за охрану труда
10	Организация общественного контроля по охране труда, комитета (комиссии) по охране труда		-	Август	Ответственный за охрану труда
11	Проведение обучения специалистов, рабочих по 1-ой группе допуска электробезопасности	57	-	Апрель	Ответственный за электрохозяйство
	ИТОГО:		904,4		

Специалист по охране труда _____/А.В.Кайгородова/

1.Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.
2.Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами.
3.Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении штатного функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.
4.Устройство ограждений элементов производственного оборудования, защищающих от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.
5.Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.
6.Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности.
7.Внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.
8.Внедрение и (или) модернизация технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

9.Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.

10.Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве.

11.Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, готовой продукции и отходов производства.

12.Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

13.Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью исключения или снижения до допустимых уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

14.Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок дезинфекции, аэрирования, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений, соответствующего нормативным требованиям.

15.Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.

16.Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.

17.Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды.

18.Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты.

19.Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.

20.Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно- технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда, тренингов, круглых столов по охране труда.

21.Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.
22.Приобретение отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, и действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте и (или) дистанционную видео- и аудио фиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов такой фиксации.
23.Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).
24.Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи.
25.Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.
26.Организация и проведение производственного контроля.
27.Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда.
28.Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.
29.Проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах.
30.Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы;
- содержание помещений для проведения физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе, через профсоюзные организации в соответствии с коллективными договорами (отраслевыми соглашениями).

31.Приобретение систем обеспечения безопасности работ на высоте.

32.Разработка и приобретение электронных программ документооборота в области охраны труда в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

33.Приобретение приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающего дистанционную видео-, аудио или иную фиксацию процессов производства работ.

Приложение 11
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

Согласовано:
Председатель ППО
_____ О.В.Лисиенко
«22» 09 2026 года

Утверждаю:
Директор школы - интерната
_____ Л.Ю. Моденова
«22» 09 2026 года

П Л А Н
мероприятий по проведению оценки рабочих мест по условиям труда

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственные за предоставление первичной документации
1.	Составление перечня РМ, кодирование РМ, установление аналогичных РМ	2 кв. 2029 г.	Специалист по ОТ
2.	Хронометражные наблюдения	2 кв. 2029 г.	Сторонняя организация, имеющая лицензию на данный вид деятельности
3.	Оценка условий труда по показателям напряженности трудового процесса	2 кв. 2029 г.	Руководители подразделений
4.	Протоколы оценки обеспечения работников средствами индивидуальной защиты	2 кв. 2029 г.	Зав.хозяйством, специалист по охране труда
5.	Замеры параметров микроклимата и промсанитарии на РМ	2 кв. 2029 г.	Сторонние организации, имеющие лицензию на данный вид деятельности
6.	Фактическое состояние условий труда на РМ	2 кв. 2029 г.	Специалист по ОТ
7.	Заполнение карт аттестации РМ	2 кв. 2029 г.	Сторонняя организация, имеющая лицензию на данный вид деятельности
8.	Оформление сводных ведомостей РМ и результатов их аттестации по условиям труда	2 кв. 2029 г.	Сторонняя организация, имеющая лицензию на данный вид деятельности
9.	Приказ на ввод в действие результатов СОУТ	2 кв. 2029 г.	Руководители подразделений
10.	Ознакомить работников с результатами СОУТ	2 кв. 2029 г.	Руководители подразделений

Список рабочих мест
Черепановской С(К)ШИ

Вид персонала	Должность (специальность, профессия), разряд, класс, категории квалификации	Количество штатных единиц
Административный персонал	Директор	1
Административный персонал	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1
Административный персонал	Заместитель директора по воспитательной работе	1
Воспитатели	Воспитатель	8
Учителя	Учитель	38,40
Педагоги	Педагог-библиотекарь	0,5
Педагоги	Педагог-организатор	1
Педагоги	Учитель-логопед	2
Педагоги	Педагог социальный	0,5
Педагоги	Методист	1
Педагоги	Учитель-дефектолог	1
Педагоги	Педагог-психолог	1,25
Педагоги	Тьютор	1
Педагоги	Педагог дополнительного образования	1
Педагоги	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,5
Учебно-вспомогательный персонал	Администратор вычислительной сети	1
Учебно-вспомогательный персонал	Младший воспитатель (ночной)	4,75
Учебно-вспомогательный персонал	Младший воспитатель	0,5
Учебно-вспомогательный персонал	Секретарь	1
Обслуживающий персонал	Главный бухгалтер	1
Обслуживающий персонал	Бухгалтер	3
Обслуживающий персонал	Врач-педиатр	0,25
Обслуживающий персонал	Медицинская сестра	2

Обслуживающий персонал	Медицинская сестра диетическая	0,25
Обслуживающий персонал	Водитель автобуса	1
Обслуживающий персонал	Водитель автомобиля	0,5
Обслуживающий персонал	Заведующий хозяйством	1
Обслуживающий персонал	Тракторист	0,5
Обслуживающий персонал	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	3
Обслуживающий персонал	Повар IV разряда	2
Обслуживающий персонал	Повар V разряда	1
Обслуживающий персонал	Кухонный рабочий	2
Обслуживающий персонал	Гардеробщик	1
Обслуживающий персонал	Уборщик производственных и служебных помещений	7,60
Обслуживающий персонал	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	0,5
Обслуживающий персонал	Кастелянша	0,5
Обслуживающий персонал	Кладовщик	1
Обслуживающий персонал	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	0,5
Обслуживающий персонал	Дворник	1
Обслуживающий персонал	Сторож (вахтер)	8,40
Обслуживающий персонал	Специалист по охране труда	0,75
Обслуживающий персонал	Специалист по кадрам	1

Приложение 11/1
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

Согласовано:
Председатель ППО
_____ О.В.Лисиенко
«22» 09 2026 года

Утверждаю:
Директор школы - интерната
_____ Л.Ю. Моденова
«22» 09 2026 года

С П И С О К
профессий для представления по результатам
специальной оценки условий труда
с вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты
(ст. 147 ТК РФ)

№ п/п	Наименование должности	Класс (подкласс) вредных условий труда	Доплата
1	Врач-педиатр	3.1	Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - **4 процента** тарифной ставки (оклада)
2	Медицинская сестра	3.1	Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - **4 процента** тарифной ставки (оклада)

Приложение 12
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

Представитель работодателя:
Директор
Черепановской С(К)ШИ
_____ /Л.Ю Моденова/
«22» 09 2026 г.

Представитель работников:
Председатель ППО
Черепановской С(К)ШИ
_____ /О.В.Лисиенко/
«22» 09 2026 г.

СПИСОК И НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год	Примечание
Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.913)
	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара	
	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар	
Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.997)
	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Головной убор для защиты от общих	1 шт.	

	производственных загрязнений		
Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.1511)
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.4031)
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
Сторож (вахтёр)	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.4732)
	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
Уборщик производственны	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации

х и служебных помещений	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	от 29 октября 2021 г. № 767н (п.4932)
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.4581)
	Белье специальное термостойкое или Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара	
	Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	
	Перчатки термостойкие	6 пар	
	Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	
	Подшлемник термостойкий	1 шт.	
	Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	
Заведующий хозяйством	Костюм х\б или халат х\б	1 шт. на 1,5 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н (п.32)
	Плащ непромокаемый	1 шт. на 2 года	
	Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	

	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	6 пар	
	Валенки или ботинки утепленные	1 пара на 2,5 года	
Водитель автомобиля (автобуса)	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.783)
	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
	Защита органов дыхания	до износа	
	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
	Рукавицы комбинированные двупалые	2 пары	Постановление Минтруда РФ от 16.12.1997 г. № 63, приложение 10 (п.1)
	Костюм вискозно - лавсановый	1 шт.	Для ТО автомобиля (одежда специальная для защиты от нефти и/или нефтепродуктов) Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.6.7.1. Приложения 2)
	Фартук резиновый с нагрудником	Дежурный	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.2.1. Приложения 2)
	Перчатки резиновые	Дежурные	
	Нарукавники хлорированные	Дежурные	

Тракторист	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.4902)
	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), нефти и/или нефтепродуктов	1 пара	
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Перчатки для защиты от нефти и нефтепродуктов	12 пар	
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.4030)
	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.3593)
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	

	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
Кухонный рабочий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.1776)
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
	Перчатки резиновые	4 пары	Коллективный договор
Врач-педиатр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.830)
	или		
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
	Колпак или косынка х\б	2	Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65 (п.1)
	Полотенце	2	
	Щетка для мытья рук	дежурная	

Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.1095)
	или		
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
Кастелянша	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н (п.1491)
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	4 пары	Коллективный договор
Учитель (трудового обучения по	Халат х/б	1 шт.	Коллективный договор
	Рукавицы комбинированные	2 пары	

профилю: сельскохозяйст - венный труд, растениеводство, столярное дело, штукатурное дело, либо наличие данных разделов в общей программе обучения)	Очки защитные	до износа (не более 1 года)	

1. Нормативные сроки эксплуатации СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам, указанного в личной карточке учета выдачи СИЗ или в карточке выдачи дежурных СИЗ.
2. Нормативные сроки эксплуатации СИЗ не могут превышать сроков, указанных в Нормах.
3. Увеличение сроков носки спецодежды и спецобуви работающим на 0,5 ставки законодательством не определено.
4. В том случае, если такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор, противогаз, жилет сигнальный, защитный шлем, каска и т.п., не предусмотрены настоящими Нормами, они могут выдаваться работникам в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как «дежурные».
5. В процессе эксплуатации СИЗ работникам запрещается выносить СИЗ по окончании рабочего дня за пределы территории работодателя или территории выполнения работ.
6. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) заменять несколько видов СИЗ на один, обеспечивающий совмещенную защиту, которая по своим свойствам равноценна или превосходит защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОПР, в случае, если это подтверждается эксплуатационной документацией изготовителя на соответствующие СИЗ с совмещенной защитой.
7. Информация о замене СИЗ отражается в Нормах.

Приложение 13
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение – Черепановская специальная (коррекционная) школа – интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья
(наименование организации)

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
Черепановской С(К)ШИ
_____ **О.В.Лисиенко**
«22» 09 **2026 г.**
(наименование должности руководителя профсоюзного либо иного уполномоченного работниками органа, подпись, ее расшифровка, дата согласования)

УТВЕРЖДАЮ
Директор Черепановской С(К)ШИ
_____ **Л.Ю. Моденова**
«22» 09 **2026 г.**
(Наименование должности работодателя, подпись, ее расшифровка, дата утверждения)

Н О Р М Ы
бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
(Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 767н)

№ п/п	Должность, профессия	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных секторов	Норма выдачи на 1 месяц
	1	2	3	4
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Средства для очищения от неустойчивых загрязнения и смывающие Средства гидрофобного действия Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие В санитарно- бытовом помещении При работах выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл. (крем) 100 мл. (крема или эмульсии)
2	Повар	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов, бактерий): средства с антибактериальным (бактерицидным) действием	При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного	100 мл. (антибактериальные спреи, гели, жидкие моющие средства)

		Средства для очищения неустойчивых загрязнений Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	питания и другие	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл. (крема или эмульсии)
3	Кухонный рабочий	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов, бактерий): средства с антибактериальным (бактерицидным) действием Средства для очищения неустойчивых загрязнений Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	100 мл. (антибактериальные спреи, гели, жидкие моющие средства) 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл. (крема или эмульсии)
4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Средства для очищения от неустойчивых загрязнения и смывающие Средства гидрофобного действия Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие В санитарно- бытовом помещении Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл. (крем) 100 мл. (крема или эмульсии)
5	Медицинская сестра	Средства для очищения от неустойчивых загрязнения и смывающие	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие В санитарно- бытовом помещении	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Кастелянша	Средства для очищения от неустойчивых загрязнения и смывающие	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	В помещении склада 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

7	Сторож (вахтёр)	Средства для очищения от неустойчивых загрязнения и смывающие	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие В санитарно- бытовом помещении	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Дворник	Средства для очищения от неустойчивых загрязнения и смывающие Средства от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей)	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие В санитарно- бытовом помещении При выполнении работ, где наблюдается распространение и активность паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона Инсектоакарицидные средства Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 200 мл. (аэрозоли или спрей) 100 мл. (крема или эмульсии)
9	Водитель автомобиля	Средства для очищения от неустойчивых загрязнения и смывающие Средства гидрофильного действия Средства для очищения устойчивых загрязнений Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: нефть и нефтепродукты: бензин, масло, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	В гаражах. При ремонте: 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл. (крем) 200 мл. (паста) 100 мл. (крема или эмульсии)

10	Тракторист	Средства для очищения от неустойчивых загрязнения и смывающие Средства гидрофильного действия Средства для очищения устойчивых загрязнений Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: нефть и нефтепродукты: бензин, масло, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	В гаражах. При ремонте: 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл. (крем) 200 мл. (паста) 100 мл. (крема или эмульсии)
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства для очищения от неустойчивых загрязнения и смывающие Средства гидрофильного действия Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие В санитарно- бытовом помещении При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл. (крем) 100 мл. (крема или эмульсии)
12	Учитель (сельскохозяйственного труда)	Средства для очищения от неустойчивых загрязнения и смывающие	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	В мастерских 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
13	Учитель (столярного дела)	Средства для очищения от неустойчивых загрязнения и смывающие	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	В мастерских 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

14	Кладовщик	Средства для очищения от неустойчивых загрязнения и смывающие	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	В помещении склада 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Приложение 14
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

План-график
обучения по ПБ, ОТ, СИЗ, БДД, ГО и ЧС, электробезопасности, работников Черепановской С(К)ШИ

			ПБ		ОТ		ОПП		БДД		Электробезопас-ность		Тепловые энергоустановки		ГО и ЧС		СИЗ	
			Дата обучения	*Следующее обучение*	*Дата обучения*	*Следующее обучение*	*Дата обучения*	*Следующее обучение*	*Дата обучения*	*Следующее обучение*	*Дата обучения*	*Следующее обучение*	*Дата обучения*	*Следующее обучение*	*Дата обучения*	*Следующее обучение*	*Дата обучения*	*Следующее обучение*
1	Моденова Людмила Юрьевна	Директор	16.03. 2026	16.03. 2029	04.03. 2026	04.03. 2029	11.03. 2026	11.03. 2029	-	-	3 гр. 14.11. 2025	3 гр. 14.11. 2026	-	-	октябрь 2026	октябрь 2029	13.03. 2026	13.03. 2029
2	Кайгородова Анна Владимировна	Специалист по ОТ	16.03. 2026	16.03. 2029	04.03. 2026	04.03. 2029	11.03. 2026	11.03. 2029	-	-	ПК 27.02. 2023 4 гр. 21.07. 2026	ПК 27.02. 2028 4 гр. 21.07 .2029	-	-	октябрь 2026	октябрь 2029	13.03. 2026	13.03. 2029
3	Воронихина Оксана Владимировна	Зам. директора по ВР	16.03. 2026	16.03. 2029	04.03. 2026	04.03. 2029	11.03. 2026	11.03. 2029	-	-	3 гр. 14.11. 2025	3 гр. 14.11. 2026	-	-	-	-	13.03. 2026	13.03. 2029
4	Лисиенко Ольга Викторовна	Зам. директора по ВР	16.03. 2026	16.03. 2029	04.03. 2026	04.03. 2029	11.03. 2026	11.03. 2029	-	-	3 гр. 14.11. 2025	3 гр. 14.11. 2026	-	-	-	-	13.03. 2026	13.03. 2029
5	Новицкий Александр Александрович	Заведующий хозяйством	16.03. 2026	16.03. 2029	04.03. 2026	04.03. 2029	11.03. 2026	11.03. 2029	-	-	ПК 27.02. 2023 4 гр. 24.06. 2026	ПК 27.02. 2028 4 гр. 24.06. 2027	ПК 21.11. 2023 допуск 17.11. 2025	ПК 21.11. 2028 допуск 17.11. 2026	-	-	13.03. 2026	13.03. 2029
6	Рогова Ольга Ивановна	Кладовщик	16.03. 2026	16.03 .2029	04.03. 2026	04.03. 2029	11.03. 2026	11.03. 2029	-	-	-	-	-	-	-	-	13.03. 2026	13.0. 2029
7	Лихоузов Сергей Леонидович	Водитель автобуса	-	-	-	-	-	-	22.07. 2026	22.07. 2027	-	-	-	-	-	-	-	-

8	Шатров Артем Аркадьевич	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	-	-	-	-			-	-	ПК 22.03. 2024 4 гр. 24.06. 2026	ПК 22.03. 2029 4 гр. 24.06. 2027	-	-	-	-	-	-

Приложение 15
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ППО
_____ О.В.Лисиенко
«12» 09 2026 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор Черепановской С(К)ШИ
_____ Л.Ю.Моденова
«12» 09 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и рабочих мест, требующих присвоения первой группы по электробезопасности

№ п/п	Должность	Подразделение	Требования к персоналу	Примечание
1	Директор	Административный персонал	Лица, не имеющие специальную электротехническую подготовку и 1) прошедшие инструктаж по электробезопасности с проверкой знаний; 2) имеющие элементарное представление об опасности электрического тока, о мерах безопасности при эксплуатации оборудования; 3) ознакомленные с навыками безопасных способов работы и оказания первой помощи при поражении электрическим током.	(согласно п.п.2.3 правил по охране труда при эксплуатации электроустановок (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2020 г. № 903 н)
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Административный персонал		
3	Заместитель директора по воспитательной работе	Административный персонал		
4	Воспитатель	Воспитатели		
5	Учитель	Учителя		
6	Учитель-логопед	Учителя		
7	Учитель-дефектолог	Педагоги		
8	Педагог-библиотекарь	Педагоги		

9	Педагог-организатор	Педагоги	Лица, не имеющие специальную электротехническую подготовку и 1) прошедшие инструктаж по электробезопасности с проверкой знаний; 2) имеющие элементарное представление об опасности электрического тока, о мерах безопасности при эксплуатации оборудования; 3) ознакомленные с навыками безопасных способов работы и оказания первой помощи при поражении электрическим током.	(согласно п.п.2.3 правил по охране труда при эксплуатации электроустановок (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2020 г. № 903 н)
10	Педагог-психолог	Педагоги		
11	Педагог дополнительного образования	Педагоги		
12	Педагог социальный	Педагоги		
13	Методист	Педагоги		
14	Тьютор	Педагоги		
15	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Педагоги		
16	Главный бухгалтер	Обслуживающий персонал		
17	Бухгалтер	Обслуживающий персонал		
18	Младший воспитатель (ночной)	Обслуживающий персонал		
19	Младший воспитатель	Обслуживающий персонал		

20	Врач-педиатр	Обслуживающий персонал	Лица, не имеющие специальную электротехническую подготовку и 1) прошедшие инструктаж по электробезопасности с проверкой знаний; 2) имеющие элементарное представление об опасности электрического тока, о мерах безопасности при эксплуатации оборудования; 3) ознакомленные с навыками безопасных способов работы и оказания первой помощи при поражении электрическим током.	(согласно п.п.2.3 правил по охране труда при эксплуатации электроустановок (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2020 г. № 903 н)
21	Гардеробщик	Обслуживающий персонал		
22	Уборщик производственных и служебных помещений	Обслуживающий персонал		
23	Кастелянша	Обслуживающий персонал		
24	Дворник	Обслуживающий персонал		
25	Сторож (вахтер)	Обслуживающий персонал		
26	Специалист по кадрам	Обслуживающий персонал		
27	Секретарь	Обслуживающий персонал		

Приложение 16
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

Представитель работодателя:
Председатель ППО
Черепановской С(К)ШИ
_____/О.В.Лисиенко/
«22» 09 2026 г.

Представитель работников:
Директор
Черепановской С(К)ШИ
_____/Л.Ю.Моденова/
«22» 09 2026 г.

Перечень
работ, профессий и должностей, при выполнении которых необходимо прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров

Вид осмотра	Наименование профессий
1. Предварительный	Вновь поступающие работники, в том числе по срочному трудовому договору.
2. Периодические 1 раз в год	Все работники школы - интерната. (Закон об образовании РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ глава 5 Ст.48 п.9)

Поименный список работников, подлежащих обязательным ежегодным периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Ф.И.О. работника	Число, месяц, год рождения работника	Адрес места регистрации работника	Профессия работника	Стаж работы работника	Вредные работы, вредные и (или) опасные производственные факторы работника	Код по приказу МЗРФ № 29н от 28.01.2021	Дата прохождения медицинского осмотра

Приложение 17
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

Представитель работодателя:
Директор
Черепановской С(К)ШИ
_____ /Л.Ю.Моденова/
«22» 09 2026 г.

Представитель работников:
Председатель ППО
Черепановской С(К)ШИ
_____ /О.В.Лисиенко/
«22» 09 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ РАБОТНИКИ ПОЛУЧАЮТ БЕСПЛАТНОЕ МОЛОКО ИЛИ ДРУГИЕ РАВНОЦЕННЫЕ ПИЩЕВЫЕ ПРОДУКТЫ

1. В соответствии со статьей 222 ТК Российской Федерации на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте, и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, утвержденные Приказом Минтруда Российской Федерации от 12 мая 2022 г. N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

2. На основании результатов проведения специальной оценки условий труда, в Учреждении нет рабочих мест, требующих выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам.

Приложение 18
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

Представитель работодателя:
Директор
Черепановской С(К)ШИ
_____ /Л.Ю.Моденова/
«22» 09 2026 г.

Представитель работников:
Председатель ППО
Черепановской С(К)ШИ
_____ /О.В.Лисиенко/
«22» 09 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ТЯЖЕЛЫХ РАБОТ И РАБОТ С ВРЕДНЫМИ ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ЛИЦ МОЛОЖЕ 18 ЛЕТ

1. ВИДЫ РАБОТ, НА КОТОРЫХ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ПОДРОСТКОВ ДО 18 ЛЕТ:

Б. Работы с повышенной опасностью травматизма

1. Работы с взрывоопасными веществами.
2. Работа под напряжением 127 В и выше.
3. Верхолазные работы и все работы на высоте.
4. Работа с оборудованием под давлением выше атмосферного.
5. Работа по обслуживанию механизмов с открытыми движущимися частями (транспортеры, цепи, лебедки и др.).

В. Работы, связанные с тяжестью и высокой интенсивностью

1. Все работы, связанные с переносом тяжестей выше нормативов для подростков или занимающих более 1/3 рабочего времени.
2. Работа в ночную смену, сверхурочная работа, работа в выходные дни.
3. Аккордные или иные работы с максимальным темпом труда.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ГДЕ ЗАПРЕЩАЕТСЯ ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ПОДРОСТКОВ ДО 18 ЛЕТ:

1. Работники пищеблока, непосредственно занятые у горячей плиты и электрожарочных шкафов;
2. Уборщик, занятый уборкой общественных туалетов.
3. Все виды работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей свыше норм, установленных для подростков.

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Допустимыми для применения труда подростков являются оптимальные и допустимые (1 и 2) классы условий труда.
2. Условия труда не должны превышать по вредности класс 3.1.
3. При прохождении производственной практики (производственного обучения) лица, обучающиеся в учебных заведениях (институтах, техникумах, профучилищах) и учащиеся старших классов общеобразовательных школ, допускаются к работам, включенным в список, при достижении 16 лет, прошедшие медицинский осмотр в соответствии с существующими документами, при условии строгого соблюдения в этих производствах и на работах действующих санитарно-

гигиенических норм и установленной продолжительности рабочего дня не более 4 часов в день.

4. Профессиональная подготовка молодежи на производстве по работам и профессиям, включенным в перечень, допускается для лиц не моложе 17 лет при условии достижения к моменту окончания обучения 18-летнего возраста.

5. Выпускники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, окончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее 3-х лет по профессиям, включенным в перечень, и не достигшие 18-летнего возраста, могут допускаться к работе по этим профессиям на аттестованных рабочих местах при условии соблюдения в этих производствах и на работах

6. Работодатель может принимать решение о применении труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в настоящий перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

Приложение 19
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

Представитель работодателя:
Директор
Черепановской С(К)ШИ
_____ /Л.Ю.Моденова/
«___» _____ 2026 г.

Представитель работников:
Председатель ППО
Черепановской С(К)ШИ
_____ /О.В.Лисиенко/
«12» 01 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, К КОТОРЫМ ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ (ПОВЫШЕННЫЕ) ТРЕБОВАНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

1. ВИДЫ РАБОТ ПОВЫШЕННОЙ ОПАСНОСТИ

- Верхолазные работы;
- Погрузочно-разгрузочные работы;
- Работы, связанные с опасностью поражения персонала электрическим током;
- Эксплуатация технологического оборудования пищеблока;
- Работы на высоте;
- Работы по эксплуатации электроустановок;
- Работы, связанные с хранением и применением ядовитых, огнеопасных, взрывоопасных и сильнодействующих веществ;
- Эксплуатация технологического оборудования прачечных.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ, К КОТОРЫМ ПРЕДЪЯВЛЯЮТСЯ (ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ) ПОВЫШЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПО БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

1. Кухонный рабочий
2. Повар
3. Машинист по стирке и ремонту спецодежды (с использованием стиральных машин)
4. Врач и средний медицинский персонал, персонал административно-хозяйственной части, эксплуатирующий электромедицинское оборудование (неэлектротехнический персонал 1 квалификационной группы по электробезопасности)
5. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
6. Водитель автобуса
7. Водитель автомобиля
8. Тракторист
9. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту.

Приложение 20
к коллективному договору на 2026-2029 года
Черепановской С(К)ШИ

Представитель работодателя:
Директор
Черепановской С(К)ШИ
_____ /Л.Ю.Моденова/
«12» 09 2026 г.

Представитель работников:
Председатель ППО
Черепановской С(К)ШИ
_____ /О.В.Лисиенко/
«12» 09 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ТРЕБУЮЩИХ УСТРОЙСТВА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН НА РАБОТЫ БЕЗ ФИЗИЧЕСКОГО НАПРЯЖЕНИЯ И ВОЗДЕЙСТВИЯ ВРЕДНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ

№ п\п	Наименование профессий и должностей	Опасные и вредные производственные факторы, служащие обоснованием для трудоустройства	Срок беременности	Вид трудоустройства
1.	Повар, кухонный рабочий, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик	Подъем и перемещение тяжестей; Работы с преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса; Работы в условиях воздействия инфракрасного излучения, особенно направленного на область живота и таза женщины	Со дня установления беременности	Освобождение от работы с перемещением тяжестей, периодический отдых сидя, исключить работу с перегреванием организма
2.	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	Подъем и перемещение тяжестей (более 2,5 кг.); Работы с воздействием инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний; Работы в условиях применения химических веществ, в т.ч. аллерге-о- и канцерогенных и в плане влияния на репродуктивную функцию; Работы с преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, с наклоном туловища более 15 градусов; Работа в вынужденной позе (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда); Подъем предметов труда выше уровня плечевого пояса	Со дня установления беременности	Освобождение от работы с подъемом и перемещением тяжестей, в вынужденной позе, с наклоном туловища более 15 градусов, с подъемом предметов труда выше плечевого пояса