

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ ЦППРК «РостОК»


С.Б. Лабер
(подпись, Ф.И.О.)
«24» ноября 2023 г.

От работодателя:

Директор
ГБОУ ЦППРК «РостОК»


Е.С. Салахутдинова
(подпись, Ф.И.О.)
«14» ноября 2023 г.

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения
«Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «РостОК»
на 2023-2026 годы

Управление труда и социальной защиты
населения администрации Буденновского
муниципального округа Ставропольского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в уведомительном порядке
«14» ноября 2023 г.
Исполнитель: А.В. Сидорова

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	Страницы
1)	Общие положения	3
2)	Заключение, изменение и прекращение трудового договора	5
3)	Оплата и нормирование труда	9
4)	Рабочее время и время отдыха	13
5)	Социальные гарантии, льготы, компенсации	15
6)	Условия и охрана труда	17
7)	Высвобождение работников и содействие их занятости	19
8)	Гарантии профсоюзной деятельности	21
9)	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	24
ПРИЛОЖЕНИЯ		
1)	Соглашение по охране труда администрации и трудового коллектива ГБОУ ЦППРК «РостОК»	
2)	Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГБОУ ЦППРК «РостОК» длительного отпуска сроком до одного года	
3)	Перечень профессий и должностей, на которых работники ГБОУ ЦППРК «РостОК» обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты	

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «РостОК» (ГБОУ ЦППРК «РостОК») (далее - учреждение).
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
 - 1.2.1. Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - 1.2.2. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10-ФЗ от 12.12.1996 г. (в ред. ФЗ-444 от 22.12.2014);
 - 1.2.3. Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» от 01.03.2007г. № 6-кз;
 - 1.2.4. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Российской Федерации, на 2023-2025 годы;
 - 1.2.5. Краевое трехстороннее соглашение между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2022-2024 годы, утвержденное распоряжением Правительства Ставропольского края от 09.02.2022 г. г. № 50-рп;
 - 1.2.6. Отраслевое соглашение по учреждениям образования Ставропольского края (далее - отраслевое соглашение).
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
 - 1.4.1. работодатель, в лице его представителя – директора (далее – работодатель);
 - 1.4.2. работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профком).
- 1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и ст.31 ТК РФ).
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе – совместителей, за исключением случаев, установленных настоящим коллективным договором.

- 1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.8. Первичная профсоюзная организация в лице профкома выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.
- 1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу, до заключения трудового договора. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения.
- 1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).
- 1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.
- 1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 1.18. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в отраслевое соглашение. В случае изменений в законодательстве, а также в указанном соглашении, ухудшающем положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения коллективного договора, нормы

коллективного договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

- 1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).
- 1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работником и через профком:
 - 1.20.1. по согласованию профкома;
 - 1.20.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - 1.20.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - 1.20.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
 - 1.20.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - 1.20.6. другие формы.
- 1.21. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 (три) года.

II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- 2.1. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.
- 2.2. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем по согласованию с профкомом.
- 2.3. В трудовой договор с работником кадровой службы, иным специалистом, на которого возложены функции кадрового документооборота, включается условие о неразглашении персональных данных работника.
- 2.4. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профкомом разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников.

- 2.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.
- 2.6. Срочный трудовой договор может заключаться:
- 2.6.1. на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
 - 2.6.2. на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
 - 2.6.3. для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
 - 2.6.4. с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы, и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.7. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:
- 2.7.1. с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
 - 2.7.2. для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
 - 2.7.3. с заместителями руководителя;
 - 2.7.4. с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
 - 2.7.5. с лицами, поступающими на работу по совместительству;
 - 2.7.6. в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.8. При заключении трудового договора с работником директор обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными и нормативными актами, действующими в учреждении (ст.68 ТК РФ).
- 2.9. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать 3 месяцев.
- 2.10. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
- 2.10.1. лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - 2.10.2. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - 2.10.3. лиц, не достигших возраста 18 лет;
 - 2.10.4. лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
 - 2.10.5. лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- 2.10.6. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 2.10.7. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 2.10.8. многодетных матерей (отцов);
- 2.10.9. бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения.
- 2.11. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, льготы и компенсации.
- 2.12. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.13. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).
- 2.14. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.15. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.16. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.
- 2.17. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.18. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст. 60.2 ТК РФ).
- 2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77, 80 ТК РФ).
- 2.20. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.
- 2.21. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.
- 2.22. 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 образовательного учреждения соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании ч. 1 ст. 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.23. 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.

2.24. Работодатель обязуется:

2.24.1. при определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих¹;

2.24.2. при определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

2.24.3. при составлении штатного расписания образовательного учреждения определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций²;

2.24.4. своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

2.24.4.1. обязательное медицинское страхование;

2.24.4.2. выплату страховой части пенсии;

2.24.4.3. обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

2.24.4.4. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.24.5. 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

¹ Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

² Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 3.1.1. единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- 3.1.2. обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- 3.1.3. обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- 3.1.4. существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- 3.1.5. направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;
- 3.1.6. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;
- 3.1.7. 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 3.1.8. создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- 3.1.9. типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- 3.1.10. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе утвержденных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;
- 3.1.11. мнения профкома.
- 3.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
- 3.2.1. размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- 3.2.2. работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- 3.2.3. вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- 3.2.4. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- 3.2.5. правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- 3.2.6. принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).
- 3.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.
- 3.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и включает в себя:
- 3.4.1. ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- 3.4.2. выплаты компенсационного характера;
- 3.4.3. выплаты стимулирующего характера.
- 3.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: **11 и 26 число** каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 3.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме. Выплата заработной платы перечисляется по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.
- 3.7. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать ставку заработной платы, должностной оклад (оклад) работника за отработанное время, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Выплата стимулирующего характера, начисляемая по результатам выполнения показателей эффективности (оценка

которых осуществляется по итогам работы за месяц), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

- 3.8. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный лист, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 3.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, 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 (ст. 4 ТК РФ).
- 3.10. Работодатель обязан выплатить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).
- 3.11. Изменение оплаты труда производится:
- 3.11.1. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
 - 3.11.2. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - 3.11.3. при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
 - 3.11.4. при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
 - 3.11.5. при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
 - 3.11.6. при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда 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.
- 3.12. Штатное расписание учреждения формируется с учетом государственного задания.
- 3.13. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.
- 3.14. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла осуществляется ежемесячно отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

- 3.15. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом директора учреждения.
- 3.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях:
- 3.16.1. смерти самого работника, близких родственников;
 - 3.16.2. необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностических мероприятий, не предусмотренных базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
 - 3.16.3. возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
 - 3.16.4. в иных случаях в соответствии с Положением о премировании и оказанию материальной помощи работникам учреждения.
- 3.17. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.
- 3.18. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.
- 3.19. В период отмены работы по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 3.20. В течение календарного года с момента выхода на работу специалиста производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях:
- 3.20.1. возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
 - 3.20.2. нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
 - 3.20.3. нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
 - 3.20.4. длительной (более 4-х месяцев) временной нетрудоспособности.
- 3.21. Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.
- 3.22. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.
- 3.23. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы.

3.24. За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате работников устанавливается коэффициент в размере 1,1.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

- 4.1.1. продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ); графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения;
- 4.1.2. для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю;
- 4.1.3. конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей и предусматривается ФЗ-№ 273 «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 г., трудовыми договорами, дополнительными соглашениями;
- 4.1.4. для педагогических работников учреждения устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:
 - 4.1.4.1. учителям-логопедам, педагогам-дефектологам – 20 часов в неделю;
 - 4.1.4.2. педагогам-психологам - 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), из которых половина рабочего времени (18 часов в неделю) отводится на практическую деятельность непосредственно в учреждении и 18 часов в неделю – на организационно-методическую деятельность, как непосредственно в учреждении, так и за его пределами (Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре») по согласованию с работодателем.

4.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 4.2.1. по соглашению между работником и работодателем;
- 4.2.2. по просьбе беременной женщины;

- 4.2.3. просьбы одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.3. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):
- 4.3.1. при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
 - 4.3.2. в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
 - 4.3.3. для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
 - 4.3.4. бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
 - 4.3.5. в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
 - 4.3.6. сопровождения детей в школу на «День знаний» (1 сентября) - 1 календарный день;
 - 4.3.7. сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ;
 - 4.3.8. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);
 - 4.3.9. в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и положениями ст. 119 ТК РФ продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего времени определяется коллективным договором. На 14 календарных дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день имеют право:
 - 4.3.9.1. директор;
 - 4.3.9.2. заместитель директора по коррекционно-методической работе;
 - 4.3.9.3. заместитель директора по административно-хозяйственной работе.
- 4.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения профкома в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения (ст. 113 ТК РФ). Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.
- 4.5. Привлечение работников к сверхурочной работе в других случаях помимо их письменного согласия допускается и с учетом мнения профкома (ст. 99 ТК РФ).
- 4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).
- 4.7. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- 4.8. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 4.9. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период или (по желанию сотрудника) в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.
- 4.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.
- 4.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, 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 по указанным причинам преимущественное право остается за работником в выборе новой даты начала отпуска.
- 4.12. При увольнении работника выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.
- 4.13. Работники учреждения могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, выполнению мелких ремонтных работ, благоустройству территории, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

- 5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.
- 5.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 164-188 ТК РФ).

- 5.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.
- 5.4. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.
- 5.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников учреждения, соблюдаются следующие условия:
- 5.5.1. работодатель знакомит аттестуемого с приказом о проведении аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности с представлением на него под роспись не менее, чем за 30 календарных дней до проведения его аттестации по графику;
 - 5.5.2. работодатель предоставляет педагогическому работнику, прошедшему аттестацию, выписку из протокола о решении аттестационной комиссии под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня ее составления;
 - 5.5.3. оплата труда педагогических и руководящих работников учреждения, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.
- 5.6. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на один год в случаях:
- 5.6.1. длительной нетрудоспособности;
 - 5.6.2. нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
 - 5.6.3. окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации»;
 - 5.6.4. если работник был призван в ряды Российской Армии;
 - 5.6.5. иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.
- 5.7. Аттестации не подлежат:
- 5.7.1. педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
 - 5.7.2. беременные женщины;
 - 5.7.3. женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
 - 5.7.4. педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - 5.7.5. отсутствующие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием;
 - 5.7.6. педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.
- Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.
- 5.8. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:
- 5.8.1. наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;

- 5.8.2. победы в конкурсах профессионального мастерства, учредителем (соучредителем) которых является министерство образования Ставропольского края, на краевом (1 - 3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;
 - 5.8.3. получения ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации за последние пять лет;
 - 5.8.4. победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение премии за достижения в педагогической деятельности в рамках Указа Президента Российской Федерации от 28 ноября 2018 года № 679 за последние пять лет;
 - 5.8.5. наличия наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, Почетная грамота Губернатора Ставропольского края, Почетная грамота Думы Ставропольского края, Почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет (однократно);
 - 5.8.6. наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.
- 5.9. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации (ФЗ-№ 90 от 30.06.2006 г.)
- 5.10. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.
- 5.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, по письменному заявлению допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.
- 5.12. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). В случае замещения этого работника оплата осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключается Соглашение по охране труда.
- 6.2. Работодатель обеспечивает:

- 6.2.1. право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);
- 6.2.2. возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- 6.2.3. создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома (ст. 218 ТК РФ);
- 6.2.4. проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- 6.2.5. нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;
- 6.2.6. работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
- 6.2.7. приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст. 221 ТК РФ);
- 6.2.8. своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;
- 6.2.9. сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- 6.2.10. проведение специальной оценки условий труда;
- 6.2.11. предоставление гарантий и льгот, в том числе и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда которых отнесены к вредным и/или опасным по результатам специальной оценки условий труда;
- 6.2.12. прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, прохождение обязательного психиатрического обследования с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- 6.2.13. доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им первой медицинской помощи;
- 6.2.14. предоставление работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от новой коронавирусной инфекции (COVID -19), два оплачиваемых дня отдыха с сохранением

заработной платы (ст. 8, 22, 41 ТК РФ). Днями отдыха установить день вакцинации работника и следующий после принятия вакцины день.

- 6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда работников (ст.212 ТК РФ). Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.4. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда, соблюдением Положения о системе управления охраной труда в учреждении.
- 6.5. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.
- 6.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.7. Профком:
 - 6.7.1. осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза учреждения на охрану труда;
 - 6.7.2. инициирует создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;
 - 6.7.3. участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
 - 6.7.4. оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;
 - 6.7.5. принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;
 - 6.7.6. организывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников учреждения и членов их семей.
- 6.8. Стороны совместно:
 - 6.8.1. принимают меры по недопущению дискриминации работников, имеющих ВИЧ-инфекцию;
 - 6.8.2. по созданию безопасной и здоровой производственной среды;
 - 6.8.3. по поддержанию социального диалога и профилактики, направленной на повышение уровня информированности работников;
 - 6.8.4. сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства РФ.

VII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

- 7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

- 7.1.1. обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
 - 7.1.2. оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации посредством наставничества;
 - 7.1.3. содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;
 - 7.1.4. совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.
- 7.2. Массовым является увольнение в случаях:
- 7.2.1. ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
 - 7.2.2. сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
 - 7.2.2.1. 10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;
 - 7.2.2.2. 5 % работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;
 - 7.2.2.3. 10% работников и более в течение 60 календарных дней при численности занятых свыше 200 работающих.
- 7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:
- 7.3.1. лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - 7.3.2. совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
 - 7.3.3. работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
 - 7.3.4. одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
 - 7.3.5. неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
 - 7.3.6. молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 7.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).
- 7.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.
- 7.6. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

- 7.7. 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.
- 7.8. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.
- 7.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 7.10. Работодатель обязуется:
- 7.10.1. обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;
 - 7.10.2. проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
 - 7.10.3. обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
 - 7.10.4. сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год;
 - 7.10.5. эффективно использовать кадровые ресурсы.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.
- 8.2. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя; Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края; Устава учреждения; настоящего коллективного договора.
- 8.3. Стороны договорились о том, что:

- 8.3.1. работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации;
 - 8.3.2. не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью;
 - 8.3.3. стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.
- 8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.
- 8.5. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % (ч.6 ст.377 ТК РФ).
- 8.6. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:
- 8.6.1. учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьёй 372, 373 ТК РФ);
 - 8.6.2. согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.
- 8.7. Представители профсоюзной организации включаются в состав управляющего совета, комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 8.8. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
- 8.8.1. Положение по оплате труда;
 - 8.8.2. Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 8.8.3. Положение о порядке работы с персональными данными работников;
 - 8.8.4. Положение о премировании и оказании материальной помощи;
 - 8.8.5. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам;
 - 8.8.6. Положения о дополнительных отпусках;

- 8.8.7. Положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам;
 - 8.8.8. штатное расписание;
 - 8.8.9. тарификационный список;
 - 8.8.10. должностные инструкции работников;
 - 8.8.11. соглашение по охране труда;
 - 8.8.12. формы трудовых договоров для различных категорий работников;
 - 8.8.13. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
 - 8.8.14. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 8.8.15. перечень профессий и должностей для проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования.
- 8.9.С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:
- 8.9.1. установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - 8.9.2. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
 - 8.9.3. утверждение графиков отпусков;
 - 8.9.4. изменение условий труда;
 - 8.9.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - 8.9.2. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - 8.9.3. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - 8.9.4. очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - 8.9.5. установление заработной платы и сроков ее выплаты (ст. 135, 136 ТК РФ);
 - 8.9.6. применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - 8.9.7. изменения критериев в оценочных листах на выплаты стимулирующего характера;
 - 8.9.8. массовые увольнения, а именно не менее 10% работников в течение 90 календарных дней (ст. 180 ТК РФ);
 - 8.9.9. установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - 8.9.10. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - 8.9.11. создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - 8.9.12. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - 8.9.13. составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
 - 8.9.14. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- 8.9.15. снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193 –194 ТК РФ);
- 8.9.16. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- 8.10. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и неосвобожденных от основной работы, в том числе:
- 8.10.1. работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;
- 8.10.2. увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель (заместитель) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 8.11. Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ст. 374 ч.3 ТК РФ).
- 8.12. Председателю первичной профсоюзной организации, неосвобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (п.11.7. краевого отраслевого соглашения).
- 8.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 9.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня его подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).
- 9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
- 9.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 4 человек с равным представительством от работодателя и профкома.
- 9.4. Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.
- 9.5. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте учреждения.
- 9.6. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.
- 9.7. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.
- 9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 9.9. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
 Государственное бюджетное образовательное учреждение «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «РостОК»
 356800 г. Буденновск, Ставропольского края, пр. Буденного, 71
 Тел. (86559) 7-29-26 E-mail: Rost-psi@mail.ru
 ИНН/КПП 2624024648 / 262401001

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ГБОУ ЦППРК «РостОК»

Администрация и трудовой коллектив ГБОУ ЦППРК «РостОК» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2024 года руководство ГБОУ ЦППРК «РостОК» обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4
РАЗДЕЛ I. Организационные мероприятия			
1.	Улучшение условий труда работников ГБОУ ЦППРК «РостОК»	В течение года	Е.С.Салахутдинова, С.Б. Лабер, Т.В. Соляр
2.	Организация всех видов инструктажей по ОТ	По графику	Е.С.Салахутдинова, Т.В. Соляр, Н.Г. Аксенова, М.В. Шиянова
3.	Разработка документации и инструкций по охране труда (ОТ)	Январь	Е.С.Салахутдинова, Т.В. Соляр, Н.Г. Аксенова, М.В. Шиянова
4.	Поддержание укомплектованности и готовности противопожарных средств к применению	Постоянно	В.А.Ушакова
5.	Работа комиссии по охране труда	По графику	Комиссия по охране труда Е.С.Салахутдинова, Т.В. Соляр, С.Б. Лабер
6.	Ремонт и замена светильников в здании и на улице ГБОУ ЦППРК «РостОК»	В течение года	В.А.Ушакова, В.А. Хоружий
РАЗДЕЛ II. Санитарно-гигиенические мероприятия			
1.	Организация отдыха работников	В течение года	Е.С.Салахутдинова, С.Б. Лабер
2.	Диспансеризация сотрудников	Один раз в год	Е.С.Салахутдинова С.Б. Лабер Т.В.

			Соляр
3.	Санитарные обходы здания ГБОУ ЦППРК «Росток»	Еженедельно	В.А.Ушакова
РАЗДЕЛ III. Лечебно-профилактическая работа			
1.	Проведение флюорографии.	Один раз в год	Е.С.Салахутдинова, С.Б. Лабер, Т.В. Соляр
2.	Учет производственного травматизма и минимального травматизма работников	По факту	Е.С.Салахутдинова, Т.В. Соляр, С.Б.Лабер
3.	Вакцинация от гриппа, COVID-19	1 раз в год	Е.С.Салахутдинова, члены коллектива, С.Б. Лабер
4.	Внеочередные медицинские осмотры водителя	Перед выездом, по приезде	
РАЗДЕЛ VI. Информационная работа			
1.	Своевременное доведение до сотрудников документов по ОТ	Немедленно по получению	Т.В. Соляр
2.	Инструктирование сторожей и тех. персонала	2 раза в год	Е.С.Салахутдинова, В.А.Ушакова, Т.В. Соляр, Н.Г. Аксенова, М.В. Шиянова
3.	Инструктирование вновь поступающих на работу сотрудников	В течение первого месяца	Е.С.Салахутдинова, В.А.Ушакова, Т.В. Соляр, Н.Г. Аксенова, М.В. Шиянова
4.	Проведение повторного инструктажа	2 раза в год для уборщиков служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочего по уборке территории, сторожей	Е.С.Салахутдинова, В.А.Ушакова, Т.В. Соляр, Н.Г. Аксенова, М.В. Шиянова



Министерство образования Ставропольского края
Государственное бюджетное образовательное учреждение
«Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «РостОК»
356800 г. Буденновск, Ставропольского края, пр. Буденного, 71
Тел. (86559) 7-29-26 E-mail: Rost-psi@mail.ru
ИНН/КПП 2624024648 / 262401001

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГБОУ ЦППРК «РостОК» длительного отпуска сроком до одного года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Государственного бюджетного образовательного учреждения «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «РостОК» длительного отпуска сроком до 1 года (далее – Положение, Центр соответственно) устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
- 1.2. Педагогические работники Центра имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 (ред. от 29.06.2020 г.) «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».
- 1.3. Руководитель Центра при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом Центра предоставить длительный отпуск педагогическому работнику, имеющему стаж работы не менее 10 лет.

2. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И СРОКИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА

- 2.1. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.
- 2.2. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в Центре в любых должностях, дающих право на получение длительного отпуска.
- 2.3. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:
 - 2.3.1. фактически проработанное время, а также время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору;
 - 2.3.2. время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;
 - 2.3.3. время нахождения в основном и дополнительном отпусках;

- 2.3.4. время нахождения в отпусках по беременности и родам;
 - 2.3.5. время нахождения в командировках;
 - 2.3.6. повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
 - 2.3.7. время простоя не по вине работника;
 - 2.3.8. время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
 - 2.3.9. время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.
- 2.4. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:
- 2.4.1. переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
 - 2.4.2. поступление на работу в Центр после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
 - 2.4.3. поступление на работу в Центр после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
 - 2.4.4. поступление на работу в Центр после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
 - 2.4.5. поступление на работу в Центр после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
 - 2.4.6. поступление на работу в Центр после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.
- 2.5. При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.
- 2.6. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.
- 2.7. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю Центра до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск
- 2.8. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, директор Центра предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:
- 2.8.1. если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям тарифно-квалификационных характеристик по соответствующим должностям;
 - 2.8.2. если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом Центра.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то директор Центра вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству при условии, если такие работники соответствуют требованиям тарифно-квалификационным характеристикам по замещаемым должностям.

2.9. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то директор Центра совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

2.9.1. сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой возможно распределить нагрузку заявителя;

2.9.2. согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

2.9.3. перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

2.10. При отказе работника на предложения, приведенные в пунктах 2.8., 2.9. настоящего Положения, директор Центра по согласованию с профсоюзным комитетом Центра вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность. При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 2.3. настоящего Положения.

2.11. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 2.9., 2.10. настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

2.12. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

2.13. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.

2.14. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

2.15. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

2.16. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск.

- 2.17. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в Центре производства и труда, а также в случае сокращения штатов Центра, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.
- 2.18. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Центра.
- 2.19. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.
- 2.20. Длительный отпуск не может быть разделен на части.
- 2.21. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.
Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.
- 2.22. Работникам-совместителям, работающим в Центре, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.
Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.
- 2.23. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное директору Центра с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала, и оформляется приказом директора Центра.
- 2.24. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.
- 2.25. Работник в праве уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа директора Центра, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.
Приказ доводится до сведения работника по росписи.
- 2.26. Директор Центра имеет право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением. При этом он рассматривается в статусе «работника», а министерство образования Ставропольского края – «работодателя».
- 2.27. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.
- 2.28. Время работы в нижеперечисленных должностях на основании п. 1.2 настоящего Положения засчитывается в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):
- 2.28.1. педагог-психолог;
 - 2.28.2. учитель-логопед;
 - 2.28.3. социальный педагог;

2.28.4. учитель-дефектолог.

2.29. Время работы в иных должностях работников Центра засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 2.27. (как с занятием, так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.

2.30. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам государственных образовательных учреждений без сохранения заработной платы.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Центра, принимается на общем собрании работников Центра, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора Центра.

3.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.3.1. настоящего Положения.

3.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
Государственное бюджетное образовательное учреждение
«Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «РостОК»
356800, г. Буденновск, Ставропольского края, пр. Буденного, 71
Тел. (86559) 7-29-26 E-mail: Rost-psi@mail.ru
ИНН/КПП 2624024648 / 262401001

**Перечень профессий и должностей, на которых работники
ГБОУ ЦППРК «РостОК» обеспечиваются бесплатной специальной одеждой и
другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1.	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
3.	Дворник (рабочий по уборке территории)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов	12 пар

			нетоксичных веществ	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
4.	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

Прошнуровано, пронумеровано,
скреплено подписью и печатью
содержит 34 листов
директор ГБОУ ЦПРК «РостОК»



/Е.С. Салахутдинова