

Областное государственное казенное общеобразовательное учреждение  
«Ивановская коррекционная школа № 2»  
(ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа № 2»)

ИНН 3729012049, КПП 370201001  
153030, г. Иваново, ул. 7 Завокзальная, д. 29,  
тел. 37 – 52 – 56, факс 37-60-19  
e-mail: school2vid8@mail.ru

От работодателя  
Директор ОГКОУ  
«Ивановская  
коррекционная школа № 2»

Л.В. Фатина



От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОГКОУ «Ивановская  
коррекционная школа №2»  
Михайлова Л.А.

*[Handwritten signature]*

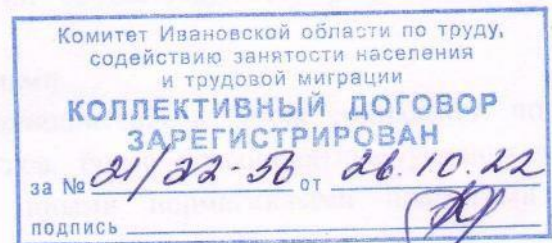
**Коллективный договор**

между работодателем и работниками областного государственного казенного общеобразовательного учреждения «Ивановская коррекционная школа №2» на 2022-2025 годы



Дата вступления в силу  
18 октября 2022 года

Юридический адрес:  
153030, г. Иваново,  
Ул. 7 Завокзальная, д.29,  
Тел. 37-52-56  
e-mail: school2vid8@mail.ru



Исполнитель:  
Фатина Л.В.  
Тел. 8(4932)37-52-56

г. Иваново

## 1.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на уровне образовательного учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций и взаимных обязательств сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников (далее - работников) областного государственного казенного общеобразовательного учреждения «Ивановская коррекционная школа №2» (далее - учреждения) и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждения.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим принципы регулирования социально-трудовых отношений в данном образовательном учреждении и связанных с ними экономических отношений, а также определяет, совместно с другими локальными нормативными актами учреждения, обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- системы, формы и размеры оплаты труда;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Коллективный договор предусматривает дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - № 273-ФЗ «Об образовании»), отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2020-2022 годы, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель, в лице его представителя - директора учреждения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней со дня вступления его в силу.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, выборов нового состава профкома и его председателя, прекращения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. 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 установленном законопорядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.13. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
  - учет мнения профкома;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - обсуждение в первичной профсоюзной организации перспективных планов развития учреждения;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.
- 1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.17. При разработке и принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязан учитывать мнение профкома. Перечень таких документов определяется локальным нормативным актом ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2», подлежащим обязательному согласованию с профкомом.
- 1.18. Настоящий договор вступает в силу с 18.10.2022г. Договор заключен на срок до 17.10.2025г. включительно.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) в учреждение, работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом ОГКОУ «Ивановская коррекционная

школа №2», настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2», иными локальными нормативными актами ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2», непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соответствующими нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым и территориальным Соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- документы о состоянии здоровья работника, если в соответствии с требованиями законодательства он должен пройти предварительный (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательное психиатрическое освидетельствование (ст.69, 76, 213, 266, 328, 331 ТК РФ);
- иные (дополнительные) документы, если их представление предусмотрено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми документами, содержащими нормы трудового права.

2.4. В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и стимулирующие выплаты. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.8. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при

приеме на работу может не устанавливаться.

2.9. В трудовой договор с педагогическим работником, учителем (преподавателем) включается как нормируемая часть, так и другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, предусмотренная его должностными обязанностями и квалификационными характеристиками.

2.10. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

Порядок допуска лиц, указанных в п. 2.10. к занятию педагогической деятельностью осуществляется в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 18 сентября 2020 г. N 508.

2.11. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.12. Дистанционным работником считается лицо, заключившее трудовой договор о дистанционной работе и выполняющий трудовую функцию дистанционно. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с учетом особенностей, установленных статьей 312.9 ТК РФ.

2.13. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

2.14. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за

исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.15. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.16. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, обращением к работодателю с заявлением, предоставлением работодателю объяснения либо другой информации, может осуществляться посредством использования информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», телефонной связи (мобильные и стационарные телефоны), почтовой связи (почтовая корреспонденция направляется заказным письмом с уведомлением о вручении или ценным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении), личной встречи сторон в офисе работодателя или ином месте, определяемом работодателем для вручения, ознакомления и подписания необходимых документов.

2.17. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо путем использования почтовой связи (почтовая корреспонденция направляется заказным письмом с уведомлением о вручении или ценным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении), либо путем личной встречи сторон в офисе работодателя или ином месте, определяемом работодателем для вручения, ознакомления и подписания необходимых документов.

2.18. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

2.19. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

2.20. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.21. Временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя без согласия работника возможен в случае:

катастрофы природного или техногенного характера;

аварии на производстве;

несчастного случая на производстве;

пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;

любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

принятия соответствующего решения органом государственной власти и/или органом местного самоуправления.

Срок такого перевода должен быть равен периоду наличия указанных обстоятельств (случаев). При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.22. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, указанным в п. 2.19. внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.23. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.24. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.25. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, устанавливается руководителем учреждения не менее чем за два месяца до начала учебного года.

2.26. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны в случаях:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случае уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращения или увеличения количества групп, классов.

2.27. Работники образовательной организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, которая не считается совместительством.

2.28. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться руководителем образовательной организации, определяется учредителем.

2.29. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) других

педагогических работников, ведущих её помимо основной работы - самой образовательной организацией, в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.30. Квалификационная категория, установленная педагогическим работникам при выполнении ими педагогической работы, сохраняется в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогическими работниками педагогической работы в разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в комиссию по трудовым спорам, созданную в образовательной организации, с просьбой о разрешении конфликта.

Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

2.31. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 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.

2.32. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ. Работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ.

2.33. Прекращение трудового договора с дистанционным сотрудником может производиться по общим основаниям, как и с любым другим сотрудником организации (ст. 77 ТК РФ).

Кроме этого, дистанционного работника можно уволить, если он без уважительной причины не выходит на связь больше двух рабочих дней подряд.

Если работник трудится дистанционно постоянно, то трудовой договор с ним можно расторгнуть, если он переехал в другую местность, из-за чего не может работать на прежних условиях.

2.34. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

## **2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

### **3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

#### **3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:



3.2.1. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.2. 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).

3.2.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по имеющим государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, определенном статьями 173- 176 ТК РФ. А именно:

3.2.4.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (ст. 173 ТК РФ).

3.2.4.2. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев (ст. 174 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются трудовым договором.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии со статьей 82 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10-и и более человек в течение 90 календарных дней.

4.1.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечни вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.3. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Недопущению:

- массового увольнения работников,
- экономически и социально необоснованного сокращения работников образовательной организации, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательной организации;
- одновременного увольнения работников - членов одной семьи при сокращении численности или штата работников;
- прекращения работодателем трудовых договоров с педагогическими работниками по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ (нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы), заключенных до установления образовательного ценза педагогических работников;
- требования от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.2. Минимальному высвобождению работников за счет опережающего переобучения работников, введения режима неполного рабочего времени и других защитных мер, предусмотренных законодательством;

4.2.3. Проведению анализа, прогнозированию и учету численности работников, подлежащих увольнению. Предоставляют в органы занятости, профсоюзные органы информацию о наличии вакантных рабочих мест, а также сроках и масштабах возможных массовых увольнений.

- 4.2.4. Информированию в случае угрозы массового увольнения соответствующих профсоюзных органов, органов местного самоуправления муниципальных образований Ивановской области, Комитета по труду, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и совместном принятии мер, направленных на поддержку увольняемых работников, в том числе путем предоставления одного рабочего дня в течение недели с сохранением средней заработной платы для самостоятельного поиска нового места работы.
- 4.2.5. Содействию работникам, желающим повысить квалификацию, в прохождении обучения и приобретении другой профессии за счет средств образовательной организации.
- 4.2.6. Сохранению за работником средней заработной платы на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы (ст.187, 196 ТК РФ).
- 4.2.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам 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.

- 4.2.8. Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ (пунктом 4.2.7 настоящего коллективного договора) остается:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от их обучения на бесплатной или платной основе;
- имеющих почетные звания, награжденных ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;
- работников, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 5 лет;
- члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации;
- впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;
- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденных от основной работы председателей территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др.
- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных Сторонами условий трудового договора.

- 4.2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.2.10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.2.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантные должности или работы, соответствующие квалификации работника, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемые работы), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.2.12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.2.13. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

4.2.14. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель принимает 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

4.2.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

### 5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2», расписанием учебных занятий, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом образовательного учреждения.

Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно (удаленно), условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, составляющая 40 часов в неделю. Продолжительность рабочей смены составляет 8 часов при пятидневной рабочей неделе (п. 5.2.2., 5.2.3 Правил внутреннего трудового распорядка).

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается по индивидуальным графикам работы с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2».

5.1.4. Для воспитателей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 25 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Дни проведения воспитательных занятий устанавливаются в соответствии с графиками занятий. Время проведения воспитательных занятий устанавливается в соответствии с расписанием.

Если за воспитателями закреплено большее количество учащихся - более 12 человек или более 5 обучающихся в классах с ТМНР (Приложение №1 СанПиН 2.4.2.3286-15) или установлен больший объем воспитательской нагрузки в часах, по сравнению с нормативным количеством, установленным приказом Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре», то продолжительность рабочей смены соответственно увеличивается. Возникающая при этом переработка оплачивается дополнительно в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2».

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий

по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором предусматривается для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

При нагрузке в объеме одной ставки и менее, учителю предоставляется свободный от уроков день для методической работы, самообразования в соответствии с п.

2.4. приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и правилами внутреннего распорядка учреждения».

При нагрузке, превышающей ставку, свободный день предоставляется по мере возможности.

5.4. Режим рабочего времени педагогических и иных работников, состоящий при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2».

5.5. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется локальными актами образовательной организации.

5.6. Председатель первичной организации профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, уполномоченные по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц не более 8 рабочих часов.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.7.1. Привлечение к работе, в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению директора образовательного учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

5.7.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2» и в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не менее чем в двойном размере:

1). работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

2). работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)

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

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

5.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, теплоснабжения, освещения, водоотведения, связи;
- 3) при производстве 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 сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9.1. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и 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 Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.9.2. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

5.11. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательной организации, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей). Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Порядок работы в каникулы утверждается приказом директора образовательного учреждения.

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная до начала данного периода.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени.

5.12.1 В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- 2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме; 3) подготовка характеристики обучающегося по запросу

5.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

С учетом специфики работы образовательной организации предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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.



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

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми директором образовательного учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года и согласованными с профкомом.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

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

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.16. Стороны договорились:

5.16.1. 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.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним лицам - до 35

календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до 5 календарных дней;
- регистрации брака - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

5.16.3. Предоставлять работникам образовательного учреждения оплачиваемые дополнительные отпуска с учетом производственных и финансовых возможностей:

- на похороны близких родственников родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры) - до 3 календарных дней;

- бракосочетание самого работника - до 3 календарных дней;

- в случае бракосочетания детей - 1 календарный день;

- работнику в случае рождения ребенка - 1 календарный день;

- председателю первичной профсоюзной организации - не менее 4-х календарных дней в год;

- внештатным правовым инспекторам труда - не менее 2 календарных дней в год;

- уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда - не менее 2 календарных дней в год;

- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения – 1 календарный день;

- руководителям и работникам образовательного учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение учебного года – 2 календарных дня.

Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям в текущем рабочем году.

5.17. Предоставлять педагогическим работникам, по их желанию, через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определяемых учредителем, коллективным договором и правилами внутреннего распорядка учреждения.

5.18. Предоставлять работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, дополнительную гарантию в виде дополнительного оплачиваемого дня отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания. В свободный день педагогических работников к дежурству не привлекать.

5.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 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;

- предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

### **6.1. Стороны исходят из того, что:**

6.1.1. Система оплаты труда, применяемая в учреждении, выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличающихся от нормальных, выплаты стимулирующего характера, устанавливаются настоящим коллективным договором, совместно с Положением о системе оплаты труда работников образовательного учреждения; локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.2. Для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодатель может проводить индексацию заработной платы. Индексация проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.3. Оклады работников устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательного учреждения.

6.1.4. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 17-го числа месяца - заработная плата за первую половину месяца (аванс) и 2-го числа следующего месяца - заработная плата за месяц (окончательный расчет). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В письменной форме работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заработная плата работнику может перечисляться на указанный им счёт в банке. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых карточных счетов (ст. 22, 56 ТК РФ).

Оплата труда педагогических работников за время осенних, зимних, весенних, летних каникул устанавливается из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда, и включает в себя четкие, понятные критерии и показатели качества и количества эффективности деятельности работника, связанные с показателями эффективности деятельности учреждения. Система оплаты труда включает в себя:

-размеры минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ);

-размеры должностных окладов, ставок заработной платы, с учетом повышающих

коэффициентов;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии, персональный повышающий коэффициент);

-установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6.3. Изменение оплаты труда и (или) размеров заработной платы (базовых окладов) производится:

-при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня вынесения решения аттестационной комиссией при условии представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при награждении ведомственными знаками отличия – со дня награждения;

-при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

-высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени.

6.4. Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период, норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

6.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющимся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся компенсационные выплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2».

6.5.1. Компенсационные выплаты производятся по результатам специальной оценки условий труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работодатель осуществляет компенсационные выплаты.

6.5.2. Размер компенсационных выплат за выполнение работ:

- повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- в ночное время - 35% от оклада (должностного оклада) за каждый час работы (с 22 часов до 6 часов утра).

6.6. Переработка рабочего времени всех работников, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

6.7. Работодатель может:

В целях поддержки молодых педагогических кадров и стимулирования их труда устанавливать им ежемесячный персональный повышающий коэффициент к заработной плате в течение первых трех лет педагогической работы в размере 0,3 (или 30% от должностного оклада).

6.8. Для поддержки сотрудников, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях профессионального образования (для получения впервые или второго высшего, среднего профессионального образования) могут устанавливаться

- ежемесячные выплаты к заработной плате в размере 10% базового оклада в течение срока обучения.
- 6.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) 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 (ст. 236 ТК РФ).
- 6.10. Осуществление выплат стимулирующего характера работнику, занимающему выборную должность - председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст. 31, 37 ТК РФ), - не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.377 ТК РФ) за счет средств от приносящей доход деятельности.
- 6.11. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах и в положении о системе оплаты труда работников образовательной организации.
- 6.12. Профсоюз участвует в установлении системы оплаты труда, осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.
- 6.13. Стороны договорились сохранять заработную плату в полном размере за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

- 7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 7.1.1. 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.

7.1.2. Образовательное учреждение в соответствии с 273-ФЗ «Об образовании», самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем.

Экономия бюджетных средств в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- премирование, выплату надбавок и доплат работникам;
- оказание материальной помощи работникам;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

7.2. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация:

7.2.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

7.2.2. Ведет учет работников учреждения, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

7.3. Стороны договорились, что работодатель:

7.3.1. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.3.2. Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

7.3.3. Сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

-при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

-при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 273-ФЗ «Об образовании»;

-в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

Сохраняет за педагогическими работниками оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи им заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.3.4. Осуществляет меры по организации санаторно-курортного лечения работников за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, а также привлечения средств Фонда социального страхования РФ и других источников, в первую очередь работающих во вредных и опасных условиях и тех, кому оно рекомендовано по заключению медицинской организации по итогам проведения периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

7.3.5. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом образовательного учреждения, а при необходимости, использованием библиотечными

фондами других учреждений и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3.6. Оказывает помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведет работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами.

За наставничество за специалистами педагогического состава первого года работы, в том числе за молодыми специалистами в положении о системе оплаты труда учреждения устанавливает выплату стимулирующего характера в размере не менее 10 % от должностного оклада наставника.

7.3.7. Содействует повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

## **8. Охрана труда и здоровья работников, в том числе женщин и молодежи**

8.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется:

8.1.1. Обеспечить безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда в размере не менее 0,2 процента от бюджета образовательного учреждения в соответствии со ст.226, ч.3 ТК РФ.

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н (в ред. от 03.12.2018г.).

8.1.4. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

8.1.5. Создать в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

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

8.1.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.9. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

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

- 8.1.12. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 8.1.13. 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.
- 8.1.14. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 8.1.15. Обеспечивать работников за счет собственных средств сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей, согласно приложениям к коллективному договору №1 и №2. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника. 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.
- 8.1.16. Обеспечивать учреждение аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.
- 8.1.17. Обеспечивать проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательного учреждения, обязательных психиатрических освидетельствований работников.
- Освобождать работников от работы на основании их письменных заявлений при прохождении диспансеризации на один рабочий день раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.
- Освобождать от работы при прохождении диспансеризации на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работников предпенсионного возраста и работников, получающих пенсии на основании их письменных заявлений.
- 8.1.18. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 8.1.19. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 8.1.19. Предоставлять органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере



труда, органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.1.20. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.1.21. Гарантировать наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

8.1.22. Ввести должность специалиста по охране труда в организации с количеством работников, превышающих 50 человек, в случае если численность работников не превышает 50 человек, создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору (изм. от 15.01.2018 г.).

8.1.23. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве, в том числе учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению **микроразреждений** (микротравм), в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель обязан в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников:

- расследовать и учитывать несчастные случаи и профзаболевания, которые происходят с дистанционными сотрудниками;
- выполнять предписания государственной инспекции труда;
- взносы на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний за дистанционных сотрудников;
- знакомить дистанционных сотрудников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами.

8.1.24. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.1.25. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.1.26. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда компенсации по результатам специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда дано заключение о полном соответствии условий труда нормативным требованиям, то работодатель прекращает выплату всех доплат и компенсаций за работу во вредных (особо вредных), опасных (особо опасных) и иных особых условиях труда.

- 8.1.27. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или коллектива работников), вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 8.1.28. Рассматривать представления органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.
- 8.1.29. Предоставлять уполномоченному по охране труда профсоюза для выполнения возложенных на него функций не менее двух часов в неделю с оплатой этого времени в размере его среднего заработка, в соответствии с п.5.4 Положения об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 30.03.04г. № 21.
- 8.1.30. Уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда за участие в общественном управлении учреждением предусматриваются стимулирующие выплаты не менее 10% от минимального размера оплаты труда и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 2 рабочих дней (ст.53 ТК РФ).

## **8.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:**

- 8.1.1. Ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.1.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105.
- 8.1.3. Снижать нормы обслуживания беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, либо этих женщин переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.
- 8.1.4. Выделить рабочие места в подразделениях организации исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.
- 8.1.5. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.
- 8.1.6. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.
- 8.1.7. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

## **8.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:**

8.2.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

8.2.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

8.2.3. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

8.2.4. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

### **8.3. Обязанности работника в области охраны труда.**

Работник обязан:

8.3.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2».

8.3.2. Соблюдать требования охраны труда.

8.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.4. Проходить обучение безопасным методам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.3.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **8.4. Обязанности профсоюзного комитета в области охраны труда:**

Профсоюзный комитет обязуется:

8.4.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

8.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.

8.4.3. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8.4.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.

8.4.5. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

8.4.6. Участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

8.4.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев, анализе обстоятельств и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

8.4.8. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

8.4.9. Избрать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.03.2013г. № 13-12.

8.4.10. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст.19 ФЗ «О профсоюзах».

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **9.1. Стороны договорились о том, что:**

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально трудовых и

иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

9.1.3. 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.

9.1.4. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.1.5. Работодатель не препятствует членам обкома профсоюза и работникам аппарата областной организации профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении образовательной организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации, а также осуществлению контроля за выполнением трудового законодательства, устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии с законодательством федерального и регионального уровней.

9.1.6. Работодатель безвозмездно обеспечивает профком помещением в здании учебных мастерских ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2» - кабинет №23 для проведения собраний, заседаний, хранения документации, фойе 1 этажа и кабинет №12 в здании учебного корпуса для проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможностью размещения информации в доступном для всех работников месте в кабинетах №4 и 9 право пользоваться средствами связи - телефонами и факсами 37-60-19, 37-52-56, оргтехникой – компьютер, многофункциональное устройство, электронной почтой учреждения email: [school2vid8@mail.ru](mailto:school2vid8@mail.ru), выходом в интернет (ст. 377 ТК РФ).

9.1.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в установленном решением профкома размере.

С письменного согласия члена профсоюза производится безналичная уплата членских профсоюзных взносов через ОГКУ «Централизованная бухгалтерия Департамента образования Ивановской области». Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Обеспечивает перечисление при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с их трудовой деятельностью

9.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.10. Работодатель обеспечивает регистрацию работников в системе

персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Отвечает за своевременность представления в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

### **9.2. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:**

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 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);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144ТК РФ);

9.3. 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.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

### **10.1. Профком обязуется:**

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

10.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права.

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью установленных базовых (минимальных) окладов, своевременностью выплат стимулирующего характера, зарплаты.

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

10.1.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.1.7. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.1.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.1.10. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.1.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.1.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда и других.

10.1.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.1.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

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

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Ответственность сторон.

**Стороны договорились о том, что:**

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

11.1.2. Совместно разрабатывают ежегодный план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

11.1.3. Разъясняют условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

11.1.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не

менее чем за два месяца до окончания срока действия данного договора.

конец документа

Документ составлен на 37 листах, включая титульный лист и приложения.

Утверждаю

Директор

Фатина

Л.В.

12 октября 2022 г.

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета

Михайлова Л.А.

Протокол № 12 сентября 2022 г.

**Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2». На основании Приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"»**

№ п/п	Должность	Пункт тип норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2		3	4	5	6
1.	Уборщик служебных помещений (основного здания школы, мастерских)	5	Средства для защиты от бактериологически вредных факторов (дезинфицирующие средства)	Уборка внутренних помещений, включая сан.узлы вфойе, коридоры, лестничные марши	100 мл	Заместитель директора по АХЧ,
		2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	100 мл	
		7	Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах или мыло твердое	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл или 200 мл	
		10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	100 мл	
2	Дворник	4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	100 мл	



		7	Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах или мыло твердое	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл или 200 мл	Заместитель директора по АХЧ
		2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы выполняемые перчатках из полимерных материалов, закрытой спецобувью	100 мл	
		10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы выполняемые в перчатках из полимерных материалов, негативное влияние окружающей среды	100 мл	
3	Инженер-энергетик	7	Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах или мыло твердое	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл или 200 мл	Заместитель директора по АХЧ
		2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы выполняемые перчатках из полимерных материалов	100 мл	
		10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы выполняемые в перчатках из полимерных материалов, негативное влияние окружающей среды	100 мл	
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	100 мл	Заместитель директора по АХЧ Заместитель директора по АХЧ
		7	Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах или мыло твердое	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл или 200 мл	
		10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из	100 мл	

			полимерных материалов		
--	--	--	--------------------------	--	--

Приложение №2  
к коллективному договору  
ОГКОУ «Ивановская  
коррекционная школа №2»

Утверждаю

Директор

Фатина Л.В.

«12» октября 2022 г.



Согласовано

Председатель профсоюзного комитета

 Михайлова Л.А.

Протокол №

«12» сентября 2022 г.

**Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2»**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Ссылка на ТОН	Нормы выдачи на год	Срок носки
	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.23	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки полимерным покрытием		6 пара	1 год
		Зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1	По поясам
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		34	1 пара

		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
		Плащ		1	До износа
		Головной убор утепленный		1 штука	2 года
		Белье нательное утепленное		2 комплекта	1 год
		Дополнительно при работе с газонокосилкой: наушники противощумные.		1	До износа
2	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.171	1	1 год
		Перчатки полимерным покрытием		6	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.135	1	1 год
		Перчатки полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
		Очки защитные или щиток защитный лицевой		До износа	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания		До износа	
		Зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014,	1	По поясам

		механических воздействий на утепляющей прокладке	№ 997н, Примечания пункт б)			
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском			1 пара	По поясам
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами			3 пары	1 год
		Головной убор утепленный			1 штука	2 года
4	Инженер-энергетик	Перчатки диэлектрические	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.39	дежурные		
		Боты или галоши диэлектрические		дежурные		
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год	
		Очки защитные		До износа		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1	1 год	
		Дополнительно при работе на высоте, выдается: пояс предохранительный	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	До износа		
5	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.30	1 шт	1 год	
6	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.19	1 шт	1 год	
7	Техник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.31			

		Перчатки полимерным покрытием	с		6 пар	1 год
--	--	-------------------------------------	---	--	-------	-------

Областное государственное казенное общеобразовательное учреждения  
«Ивановская коррекционная школа № 2»  
(ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа № 2»)  
ИНН 3729012049, КПП 370201001  
153030, г. Иваново, ул. 7 Завокзальная, д. 29,  
тел. 37 – 52 – 56, факс 37-60-19  
e-mail: school2vid8@mail.ru

От работодателя  
Директор ОГКОУ  
«Ивановская  
коррекционная школа № 2»  
Ивановская  
коррекционная  
школа № 2»  
Л.В. Фатина

Принято на общем собрании работников  
ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2»  
Протокол №3 от 28.12.2022

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОГКОУ «Ивановская  
коррекционная школа №2»  
Михайлова Л.А.

Протокол № 8 от 14.12.2022

### Изменения и дополнения в Коллективный договор № 21/22-56

между работодателем и работниками областного государственного казенного  
общеобразовательного учреждения «Ивановская коррекционная школа №2»  
на 2022-2025 годы



Дата вступления в силу  
28 декабря 2022 года

Юридический адрес:  
153030, г. Иваново,  
Ул. 7 Завокзальная, д.29,  
Тел. 37-52-56  
e-mail: school2vid8@mail.ru

Исполнитель:  
Фатина Л.В.  
Тел. 8(4932)37-52-56

г. Иваново



1. Пункт 5.12 раздела 5. «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:  
«5.12 Режим рабочего времени руководителя и его заместителей образовательной организации в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

С учетом специфики работы образовательной организации предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.».

2. Пункт 5.19 раздела 5. «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«5.19. Время перерыва для отдыха и питания педагогических работников устанавливать Правилами внутреннего трудового распорядка.

При составлении графика дежурства педагогических работников в период проведения занятий до их начала и после окончания занятий, учитывать режим рабочего времени каждого педагогического работника, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.».

3. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 5.21 следующего содержания:

«5.21. В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- 2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;
- 3) подготовка характеристики обучающегося по запросу.».

4. Пункт 8.1.3 раздела 8. «Охрана труда и здоровья работников, в том числе женщин и молодежи» изложить в новой редакции:

«8.1.3. Направлять на финансовое обеспечение предупредительных мер до 20 процентов сумм страховых взносов, начисленных им за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно (приказ Минтруда России от 14.07.2021 N 467н (ред. от 31.05.2022) "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").».

5. Пункт 8.1.22 раздела 8. «Охрана труда и здоровья работников, в том числе женщин и молодежи» изложить в новой редакции:

«8.1.22. Ввести должность специалиста по охране труда в организации с количеством работников, превышающих 50 человек, в случае если численность работников не превышает 50 человек, создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного Приказом Минтруда России от 22.04.2021 №274н.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.».



6. Раздел 8. «Охрана труда и здоровья работников, в том числе женщин и молодежи» дополнить пунктом 8.1.31 следующего содержания:

«8.1.31. Проводить мероприятия по профилактике ВИЧ\СПИДа на рабочих местах, не допускать дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией.

Включать вопросы профилактики ВИЧ-инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности.».

7. В разделе 8. «Охрана труда и здоровья работников, в том числе женщин и молодежи» в подразделе 8.2. «Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:» пункт 8.1.2. изложить в новой редакции:

«8.1.2. В соответствии с ч. 2 ст. 253 Трудового кодекса запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (Приказ Минтруда России от 14 сентября 2021 № 629н, приказ Минтруда России от 28 октября 2020 г. № 753н "Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов").».

Областное государственное казенное общеобразовательное учреждения  
«Ивановская коррекционная школа № 2»  
(ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа № 2»)  
ИНН 3729012049, КПП 370201001  
153030, г. Иваново, ул. 7 Завокзальная, д. 29,  
тел. 37 – 52 – 56, факс 37-60-19  
e-mail: school2vid8@mail.ru

От работодателя  
Директор ОГКОУ  
«Ивановская  
коррекционная школа № 2»

Л.В. Фатина

Принято на общем собрании работников  
ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2»

Протокол №4 от 22.02.2023,  
Протокол №5 от 22.03.2023

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОГКОУ «Ивановская  
коррекционная школа №2»

Михайлова Л.А.

Принято на заседании профкома  
ОГКОУ «Ивановская  
коррекционная школа №2»

Протокол № 1 от 22.02.2023,  
Протокол №2 от 22.03.2023

### Изменения и дополнения в Коллективный договор № 21/22-56

между работодателем и работниками областного государственного казенного  
общеобразовательного учреждения «Ивановская коррекционная школа №2»  
на 2022-2025 годы

Дата вступления в силу  
22 марта 2023 года

Юридический адрес:  
153030, г. Иваново,  
Ул. 7 Завокзальная, д.29,  
Тел. 37-52-56  
e-mail: school2vid8@mail.ru

Исполнитель:  
Фатина Л.В.  
Тел. 8(4932)37-52-56

г. Иваново



1. Пункт 5.9.1 раздела 5. «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«5.9.1 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.»

2. Пункт 5.9.2 раздела 5. «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:

«5.9.2. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.»

3. Первый абзац пункта 6.1.4 раздела 6. «Оплата труда и нормы труда» изложить в новой редакции:

«6.1.4. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 19-го числа месяца - заработная плата за первую половину месяца и 4-го числа следующего месяца - заработная плата за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.»

(Данная норма вступает в силу с 22.04.2023).

Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью 2 страниц(ы)

Секретарь  Е.Н. Гусева



Областное государственное казенное общеобразовательное учреждения  
«Ивановская коррекционная школа № 2»  
(ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа № 2»)  
ИНН 3729012049, КПП 370201001  
153030, г. Иваново, ул. 7 Завокзальная, д. 29,  
тел. 37 – 52 – 56, факс 37-60-19  
e-mail: school2vid8@mail.ru

От работодателя  
Директор ОГКОУ  
«Ивановская  
коррекционная школа № 2»

Л.В. Фатина

Принято на общем собрании работников  
ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2»

Протокол №3 от 25.11.2024

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ОГКОУ «Ивановская  
коррекционная школа №2»  
Михайлова Л.А.

Принято на заседании профкома  
ОГКОУ «Ивановская  
коррекционная школа №2»

Протокол № 5 от 25.11.2024

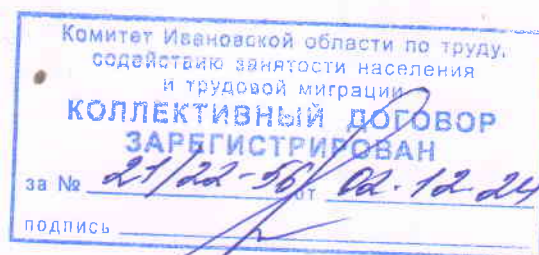
### Изменения и дополнения в Коллективный договор № 21/22-56

между работодателем и работниками областного государственного казенного  
общеобразовательного учреждения «Ивановская коррекционная школа №2»  
на 2022-2025 годы

Дата вступления в силу  
25 ноября 2024 года

Юридический адрес:  
153030, г. Иваново,  
Ул. 7 Завокзальная, д.29,  
Тел. 37-52-56  
e-mail: school2vid8@mail.ru

Исполнитель:  
Фатина Л.В.  
Тел. 8(4932)37-52-56



г. Иваново

1. Приложение №1, №2 к коллективному договору изложить в следующей редакции:

Приложение  
к коллективному договору  
ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2»

Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
Михайлова Л.А.  
Протокол № 5 25 ноября 2024 г.



Л.В.

Нормы выдачи СИЗ в ОГКОУ «Ивановская коррекционная школа №2»

№	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на год (период), единицы измерения	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
				эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	(штуки, пары, комплекты, Г, МЛ.)	

1	Технический персонал	Дворник	Одежда специальная защитная	<p><b>Жилет сигнальный</b> повышенной видимости, 1 класс защиты (ГОСТ 12.4.281-2021)</p>	1 шт.	п. 997 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
				<p>Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p>	1 шт.	п. 997 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
				<p>Плащ для защиты от воды</p>	1 шт. на 2 года	п. 997 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Средства защиты ног	<p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений</p>	1 пара	п. 997 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	п. 997 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
				Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) 1-ый эксл. Уровень (ГОСТ EN 388-2019)	12 пар	п. 997 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 997 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Одежда специальная для защиты от пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет) 1 класс защиты (ГОСТ 12.4.303-2016)	1 шт на 2 года	п. 4.7. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н



			Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки	1 пара на 1,5 года	п. 4.7. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки по климатическим поясам, 1-ый экпл. Уровень (ГОСТ EN 388-2019)	4 пары	п. 4.7. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа средства при негативном влиянии окружающей среды от воздействия низких температур, ветра	Крем	600 мл.	п. 4.10. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем	600 мл.	п. 4.10. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства индивидуальной защиты органа слуха	Противошумные наушники и их комплектующие	определяется документами изготовителя	п. 10.1. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка	1 шт. на 3 года	п. 4.7. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические	Регенерирующие (восстанавливающие)	100 мл на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

			Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Дерматологические	Регенерирующие (восстанавливающие)	100 мл на 1 месяц	Таблица 2 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Дерматологические	Противогрибковые	100 мл на 1 месяц	Таблица 2 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
2	Технический персонал	Инженер-энергетик	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон	1 шт.	п. 2.1. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

			Средства индивидуальной защиты рук от общих производственных загрязнений	Перчатки для защиты от механических воздействий (нестирания) 1-ый экзп. Уровень (ГОСТ EN 388-2019)	24 пары	п. 2.1. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Ботинки		1 пара	п. 2.1. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства индивидуальной защиты рук диэлектрические	Перчатки до 1000В, класс защиты 0 (ГОСТ 12.4.307-2016, CFR 1910.137)		2 пары на 2 года	п. 3.1. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические	Регенерирующие (восстанавливающие)		100 мл на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

			<p>Дерматологические</p>	<p>Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства</p>	<p>250 мл или 200 г на 1 месяц</p>	<p>Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н</p>
3	Технический персонал	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Одежда специальная защитная</p>	<p>Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p>	<p>1 шт.</p>	<p>п. 4030 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н</p>
			<p>Средства защиты ног</p>	<p>Плащ для защиты от воды</p>	<p>1 шт. на 2 года</p>	<p>п. 4030 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н</p>
				<p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p>	<p>1 пара</p>	<p>п. 4030 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н</p>

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (нестирания) 1-ый экзп. Уровень (ГОСТ EN 388-2019)	12 пар	п. 4030 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 4030 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	п. 4030 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет) 1 класс защиты (ГОСТ 12.4.303-2016)	1 шт на 2 года	п. 4.7. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

				1 пара на 1,5 года	п. 4.7. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки		
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки по климатическим поясам, 1-ый эксл. Уровень (ГОСТ EN 388-2019)	4 пары	п. 4.7. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа средства при негативном влиянии окружающей среды от воздействия низких температур, ветра	Крем	600 мл.	п. 4.10. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем	600 мл.	п. 4.10. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		<b>Средства индивидуальной</b> защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка	1 шт. на 3 года	п. 4.7. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические	Регенерирующие (восстанавливающие)	100 мл на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н



			Дерматологические	Регенерирование (восстановление)	100 млн на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические	От воздействия низких температур, ветра	100 млн на 1 месяц	Таблица 2 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	
4	Технический персонал	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4932 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	п. 4932 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	

	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических повреждений (нестирание) 1-ый этап. Уровень (ГОСТ EN 388-2019)	12 пар	п. 4932 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 4932 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки	12 пар	п. 6.1. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
	Дерматологические	Регенерирующие (восстанавливающие)	100 мл на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

			Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смыывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021. № 767н
		Дерматологические	Комбинированные (универсальные) вместо гидрофобных, если воздействуют водорастворимые и водонерастворимые вещества	100 мл на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	
5	Технический персонал	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 913 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара	п. 913 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) 1-ый экпл. Уровень (ГОСТ EN 388-2019)	12 пар	в. 913 Приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические	Регенерирующие (восстанавливающие)	100 мл на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	
		Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смыывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	
6	Технический персонал	Одежда специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов)	Костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон	1 шт.	п. 1.16. Приложения № 2 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	

			Средства индивидуальной защиты рук для защиты от механических повреждений (порезов)	Перчатки для защиты от механических повреждений (порезов) 1-ый экзпл. Уровень (ГОСТ EN 388-2019)	12 пар	п. 1.16. Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические	Дерматологические	Регенерирующие (восстанавливающие)	100 мл на 1 месяц	Приложение № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические	Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смыывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н



Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью  
Директор *Л. В. Фатина*  
Л. В. Фатина  
Страница (л)