

Работодатель
Исполняющий обязанности
директора

Набока Л.И.

подпись)



Председатель профсоюзного
комитета

Угрюмова И.В.

(Ф.И.О.

подпись)

«24» июня 2026 г.

МП



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное образовательное учреждение Краснодарского
края «Детская школа-интернат искусств и казачьей культуры
им. В.Г. Захарченко»
(ГБОУ КК «ДШИИ и КК им В.Г. Захарченко»)

на 2026-2029 годы
(3 года)

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 24.06.2026

Обособленное подразделение государственного
казенного учреждения Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в городе Краснодаре (ул. Орджоникидзе, д.75)

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 01.07.26 № 260-18

И.И. Торбеев

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

г. Краснодар
2026

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (или у индивидуального предпринимателя) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное образовательное учреждение Краснодарского края «Детская школа-интернат искусств и казачьей культуры им. В.Г. Захарченко» в лице исполняющего обязанности директора Набока Ларисы Игоревны действующего на основании приказа министерства культуры Краснодарского края «О возложении обязанностей директора» от 06.04.2026 № 48-Л, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице первичной профсоюзной организации, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 05.07.2026 г. (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ).

2.8. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ (ст. 72.1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82, ст. 373 ТК РФ).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, регулируется трудовым договором.

3.1.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполное рабочее время. Работодатель обязуется установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

3.1.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

3.1.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 74 ТК РФ).

3.1.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

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

3.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 113 ТК РФ).

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

3.1.10. В соответствии с Законом Краснодарского края от 2 июня 2023г. № 4909-КЗ считать День поминовения усопших - Радоницу нерабочим (праздничным) днем. При совпадении выходного дня и Дня поминовения усопших-Радоницы выходной день не переносится.

3.1.11. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; работников, имеющих детей-инвалидов; работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; работников, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет; работников-опекунов детей в возрасте до 14 лет; работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации; работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период достижения младшим из детей возраста 14 лет, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

3.1.12. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 96, ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.1.13. Направление инвалидов в служебные командировки 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 направления в служебную командировку, ст. 167 ТК РФ.

3.1.14 Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляет в соответствии с законодательством РФ.

3.1.15 Режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе определение продолжительности и (или) периодичности выполнения работником трудовой функции регулируется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, локальным актом организации. На дистанционных работников в период выполнения ими

трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса РФ.

3.1.16. Работодатель имеет право устанавливать работникам ненормированный рабочий день в соответствии со статьей 101 Трудового кодекса РФ.

3.1.17. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в таком режиме, устанавливаются Приложением № 1 к настоящему коллективному договору «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска».

3.1.18. Указанное Приложение утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Изменения и дополнения в Приложение вносятся по согласованию сторон в том же порядке.

3.1.19. Работники, включенные в Перечень, могут эпизодически по распоряжению Работодателя привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Такое привлечение не требует отдельного согласия работника, но не должно носить систематический характер (ежедневно или постоянно).

3.1.20. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени при ненормированном рабочем дне не оплачивается как сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ не применяется). Компенсацией является ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый в соответствии с Приложением № 1.

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

Педагогическим работникам, руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и их заместителям (в зависимости от реализуемой образовательной программы), если их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.2.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максималь-

ным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.3. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.2.4. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, а также работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ).

3.2.5. Несовершеннолетним работникам, работникам, обучающимся без отрыва от производства, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, работникам (ст. 351.7 ТК РФ), ветеранам боевых действий (ФЗ от 12.01.1995г. № 5-ФЗ «О ветеранах»), лицам, направлявшимся для обеспечения выполнения задач в ходе специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года, отработавшие установленный при направлении срок либо откомандированные досрочно по уважительным причинам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.6. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

3.2.7. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия

по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в части второй настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости), ст.256 ТК РФ.

3.2.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации, ст. 262 ТК РФ.

3.2.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной в Приложении № 1 к настоящему коллективному договору, но не менее 3 календарных дней (в соответствии со ст. 119 ТК РФ). Указанный дополнительный отпуск суммируется с основным ежегодным оплачиваемым отпуском и может быть использован полностью либо по частям по желанию работника.

IV. Оплата труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.1. Зарплата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

4.2. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже МРОТ, установленного в Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

4.3. Производить индексацию минимальной заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплачивать заработную плату работнику не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца-20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца-5 числа месяца, следующего за отчетным. Выплачивать ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам не позднее 25 числа текущего месяца в расчетном периоде. Выплаты осуществлять на указанный работником счет в банке.

Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.5. Выдавать каждому работнику расчётные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведённых удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчётного листка утверждать с учётом мнения представительного органа работников (ст.136 ТК РФ).

4.6. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 152 ТК РФ).

Производить оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Указанный день отдыха, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединён к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период работы в организации, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой-третьей ст. 153 ТК

РФ, и фактически произведённой оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период работы в организации.

4.7. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст. 157 ТК РФ).

4.8. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на безусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

4.9. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст. 8 ТК РФ).

4.10. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ).

4.11. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.12. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.13. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создаёт или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

V. Обеспечение занятости.

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.6. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

5.7. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, ст. 351.7 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (не зависимо за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работающим инвалидам; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам из числа воспитанников детских домов; работникам имеющих детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория; работникам, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения.

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ), ст. 264.1 ТК РФ.

VI. Материальная помощь работникам

6.1. Работодатель вправе оказывать работникам учреждения материальную помощь при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в размере не менее 5 000, 00 (пять тысяч) рублей.

6.2. Условия, случаи и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются настоящим разделом коллективного договора. Решение об оказании материальной помощи и её конкретном размере принимает директор учреждения по каждому конкретному случаю на основании письменного заявления работника (родственника умершего работника) и приложенных к заявлению копий подтверждающих документов.

6.3. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- работнику учреждения по случаю первого бракосочетания (одному из супругов, работающих в учреждении);
- работнику учреждения по случаю рождения ребенка (одному из супругов, работающих в учреждении);
- работнику учреждения по случаю заболевания работника (продолжительностью более 30 календарных дней) на лечение, в том числе связанное с оперативным вмешательством);
- работнику учреждения в связи с юбилейной датой (50 лет далее каждые 5 лет);
- работнику учреждения, попавшему в трудную жизненную ситуацию (при наличии подтверждающих документов: справка о чрезвычайной ситуации, порче имущества и т.д.)
- работнику учреждения в связи со смертью близкого родственника (супруг (супруга), родители, дети);
- близким родственникам работника учреждения (супруг (супруга), родители, дети) в связи со смертью самого работника, при наличии документов, подтверждающих родство (свидетельство о заключении брака, свидетельство о рождении, иные документы, предусмотренные законодательством) и свидетельства о смерти работника.

6.4. Работодатель рассматривает заявление и принимает решение о выплате, которое оформляется приказом (распоряжением).

6.5. Работодатель вправе с согласия профсоюзного комитета устанавливать иные случаи оказания материальной помощи.

VII. Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

7.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере выделенных средств.

7.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 23.12.2013.

7.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда.

7.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

7.6. Информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда.

7.7. Заключать договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя.

7.8. Обеспечить:

7.8.1. Своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

- смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

7.8.2. Ремонт, стирку, сушку сертифицированной специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

Информирование работников о полагающихся СИЗ, согласно перечню, утверждённому руководителем.

Санитарно-бытовое обслуживание в соответствии с требованиями охраны труда.

Наличие аптечки для оказания первой помощи пострадавшим в соответствии с законодательством.

7.9. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

7.10. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

7.11. Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

7.12. Работники имеют право по письменному заявлению и согласованию с Работодателем на освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации:

– работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления тако-

го возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости, или пенсии за выслугу лет – на 2 рабочих дня один раз в год;

– работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

– остальные работники - на один рабочий день один раз в три года.

7.13. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

VIII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173-177 ТК РФ.

8.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации предоставлять работнику гарантии и компенсации в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

8.3. Перечислять своевременно и в полном объеме за работников взносы в ИФНС России, Фонд пенсионного и социального страхования России (СФР); формировать информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и передавать её в порядке и в сроки, установленные законодательством, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования России (СФР). Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

8.4. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

8.5. При наличии средств по заявлению работника оказывать материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.6. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом в СФР, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

8.7. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

8.8. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.1.6. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.1.7. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.4. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

«Согласовано»

Представитель работников
Исполнительный профсоюзный комитет



И. В. Угрюмова

ФИО, подпись

«24» июня 2026 года

«Утверждаю»

Исполняющий обязанности директора



Л. И. Набока

ФИО, подпись

«24» июня 2026 года

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем и
продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (календарных дней)
1	Директор	14
2	Заместитель директора по учебной работе общего образования	7
3	Заместитель директора по учебной работе дополнительного образования	7
4	Заместитель директора	7
5	Заместитель директора по общим вопросам	7
6	Начальник отдела	5
7	Заведующий интернатом	5
8	Главный инженер	3
9	Водитель автомобиля 4 разряда	3

Основания для включения в Перечень:

Включение должностей в настоящий Перечень обусловлено характером трудовой функции, предполагающим:

необходимость оперативного принятия решений и выполнения поручений за пределами рабочего дня;

участие в совещаниях, заседаниях, комиссиях, проводимых вне установленного режима работы;

подготовку отчетной, плановой и иной документации к срочным срокам;

взаимодействие с вышестоящими органами, требующее выполнения задач в нерабочее время и иное.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2026 год (1год)
ГБОУ КК «Детская школа интернат искусств и казачьей культуры им. В.Г. Захарченко»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (т.руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Приобретение средств индивидуальной защиты	шт.	20	30 000	2-й квартал	Коломойцев Э. А.			-	-
2	Обучение специалистов школы-интерната знаниям охраны труда в аккредитованном учреждении	чел.	5	6 000	2-й кварталы	Зыкова Г. А.				
3	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	л.	5	3 000	1-й и 3-й кварталы	Коломойцев Э. А.				



И.о. директора
Л. И. Набока



Председатель профкома
И.В. Угрюмова

«Согласовано»

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета


И. В. Угрюмова
ФИО, подпись
«24» июня 2026 года


«Утверждаю»

Исполняющий обязанности директора


Л. И. Набока
ФИО, подпись
«24» июня 2026 года


ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при
поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	2	3	4
1	Все работники образовательного учреждения	1 раз в год	п.25; п. 18.1, п. 18.2, п. 23, п. 27, п. 9 Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»

Приложение № 4
к Коллективному договору

«Согласовано»

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета

«Утверждаю»

Исполняющий обязанности директора

И. В. Хрюмова

Л. И. Набока

«24» июня 2026 года

«24» июня 2026 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное
получение средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ (с указанием данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.) на 1 год
1	Дворник (1 разряд)	Жилет сигнальный повышенной видимости/2 класс Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)/1 класс Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды/1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений/1 класс Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ/1 класс Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений/1 класс	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт.
2	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (2 разряд)	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги/2 класс Белье специальное хлопчатобумажное/1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков	1 шт. на 2 года 4 шт. 1 пара

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ (с указанием данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.) на 1 год
		электрической дуги/2 класс Обувь специальная диэлектрическая/2 класс Перчатки термостойкие/2 класс Перчатки специальные диэлектрические/2 класс Подшлемник термостойкий/2 класс Каска защитная от повышенных температур/2 класс Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой/2 класс	1 пара 6 пар 1 пара 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (3 разряд)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды/1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) /1 класс Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений/1 класс Каскетка защитная от механических воздействий/1 класс	1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. на 2 года
4	Уборщик служебных помещений (1 разряд)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения/1 класс Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Головной убор для защиты от общих производственных	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ (с указанием данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.) на 1 год
5	Водитель автомобиля (4 разряд)	загрязнений/1 класс Жилет сигнальный повышенной видимости/2 класс Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды/1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений/1 класс Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости/1 класс	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт.
6	Вахтёр (1 разряд)	Жилет сигнальный повышенной видимости/2 класс Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды/1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений/1 класс	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт.
7	Кладовщик (2 разряд)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от	1 шт. 1 пара

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ (с указанием данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.) на 1 год
		механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	12 пар 1 шт.
8	Грузчик (1 разряд)	Жилет сигнальный повышенной видимости/2 класс Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
9	Настройщик пианино и роялей (6 разряд)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
10	Швея (4 разряд)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ (с указанием данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.) на 1 год
11	Костюмер	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 пара 12 пар
12	Повар (3 и 4 разряд)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 пара 12 пар
13	Мойщик посуды (1 разряд)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ, механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
14	Кухонный рабочий (2 разряд)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ (с указанием данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.) на 1 год
15	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (2 разряд)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) /1 класс Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
16	Медицинская сестра (старшая медицинская сестра)	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений /1 класс Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	2 шт. 1 пара 1 шт. До износа

Примечание: Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 797н «Об утверждении Единых типовых норм средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

«Согласовано»
Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета

И. В. Угрюмова
ФИО, подпись
«24» июня 2026 года



«Утверждаю»
Исполняющий обязанности директора



Л. И. Набока

ФИО, подпись

«24» июня 2026 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ (с указанием данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.) на 1 месяц
1	Дворник (1 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа Средства гидрофобного действия	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл. 100 мл.
2	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (2 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл.
3	Уборщик служебных помещений (1 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ (с указанием данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.) на 1 месяц
4	Водитель автомобиля (4 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл.
5	Вахтер (1 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл.
6	Кладовщик (2 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл.
7	Грузчик (1 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл.
9	Настройщик пианино и роялей (6 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ (с указанием данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.) на 1 месяц
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	
10	Швея (4 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл.
11	Костюмер (1 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл.
12	Повар (3 и 4 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл. 100 мл.
13	Мойщик посуды (1 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Средства гидрофобного действия Дерматологические средства индивидуальной защиты	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл. 100 мл. 100 мл.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ (с указанием данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.) на 1 месяц
		регенерирующего (восстанавливающего) типа Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	
14	Кухонный рабочий (2 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл. 100 мл.
15	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (2 разряд)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл.
16	Медицинская сестра (старшая медицинская сестра)	Мыло Средства для защиты от биологических факторов Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	200 г. 100 мл. 200 мл. 100 мл.

Примечание: Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 797н «Об утверждении Единых типовых норм средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

«Согласовано»

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета

И. В. Грюмова
ФИО, подпись
«24» июня 2026 года



«Утверждаю»

Исполняющий обязанности директора

Л. И. Набока
ФИО, подпись
«24» июня 2026 года



ПЛАН-ГРАФИК

последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации:
в том числе с вредными условиями труда

218

4

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	Административный персонал	2	2027г.
2	Отдел экономической и закупочной деятельности	2	2028г.
3	Отдел правовой и кадровой работы	2	2028г.
4	Отдел общего образования	15	2026г.
5	Отделы дополнительного образования	5 5	2026г. 2027г.
6	Отдел социально-воспитательной работе	2	2027г.
7	Учебная часть	1	2026г.
8	Столовая	2 2	2026г. 2028г.
9	Хозяйственный отдел	2	2026г.
10	Интернат	1	2028г.

«Согласовано»

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета


И.В. Угрюмова
ФИО, подпись
«24» июня 2026 года


«Утверждаю»

Исполняющий обязанности директора


Л. И. Набока
ФИО, подпись
«24» июня 2026 года


**Перечень профессий и должностей работников,
работа в которых дает право на гарантии и компенсации
за работу с вредными условиями труда**

№ п/п	Наименование профессии или должности	Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2.,3.3.,3.4.)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.2.,3.3.,3.4.)
1	2	3	4
2.	Повар	3.2- 4%	7
3.	Старшая медицинская сестра	3.1-4%	-
4.	Медицинская сестра	3.1-4%	-
5.	Мойщик посуды	3.1-4%	-

«Согласовано»

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета



И. В. Угрюмова

ФИО, роспись

«24» июня 2026 года

«Утверждаю»

Исполняющий обязанности директора



Л. И. Набока

ФИО, роспись

«24» июня 2026 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда и имеющих право на бесплатное получения молока или других равноценных продуктов

№ п/п	Профессия или должностей	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра	молоко	0,5 л

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока

№ п/п	Наименование пищевых продуктов	Нормы выдачи за смену
1	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5 % (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурт с содержанием жира до 2,5 %	500 г
2	Пищевые продукты лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда	Не менее 300 мл в пересчете на жидкость

По письменному согласию работника молоко или равноценные пищевые продукты можно заменить компенсационной выплатой. Размер выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле месту расположения работодателя. Компенсация выплачивается не реже 1 раза в месяц.

Примечание:

Статья 222 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Р Ф от 12.05.2022 г. № 291 н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

1 прошито, прошито и прошито
печатью 35 листов.

(Подпись) 12/02

От работодателя:
Исполняющий обязанности директора

(Подпись) Набока Л.И.

(подпись, расшифровка подписи)

От работников:

Председатель профсоюзного комитета

(Подпись) Угрюмова И.В.

(подпись, расшифровка подписи)

Печати сторон (при наличии)

