

Министерство образования Свердловской области
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области,
реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы
«Верхнетагильский центр психолого-педагогической, медицинской
и социальной помощи»
(ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП»)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного СО
комитета ГБОУ СО «Верхнетагильский
центр ППМСП»

Е.И. Полякова
« 28 » _____ 2025г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СО «Верхнетагильский
центр ППМСП»

С.В. Максеева
« 28 » _____ 2025г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области,
реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы
«Верхнетагильский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной
помощи»

на 2025 – 2028гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
30 мая 2025 г.
11-к

I. Общие положения.

1.1. Стороны и назначения коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора государственного бюджетного учреждения - центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Верхнетагильский центр ППМСП» Максаевой Оксаны Владимировны и работники ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП» в лице уполномоченного представителя первичной профсоюзной организации - председателя профсоюзного комитета Поляковой Елены Николаевны. Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего коллективного договора является:

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежегодного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обеспечение права каждого на защиту государства его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Сфера действия договора.

1.3.1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП».

1.3.2. Работники, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимодействиях с работодателем (Ст. 31 ТК РФ).

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевыми, тарифными и другими соглашениями, в том числе с Трудовым Кодексом РФ, Федеральными Законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании».

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен на основе равноправия сторон, соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора,

добровольности принятия обстоятельств, реальности обеспечения принимаемых обстоятельств, систематичности контроля и неотвратимости ответственности.

1.6. Общие обязательства работодателя и единого представительного органа работников.

1.6.1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников ГБУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП», поскольку он уполномочен общим собранием коллектива работников представлять их общие интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, и обеспечивает участие работников в управлении учреждения. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения профсоюзной организации.

1.6.2. Стороны обязуются совместно регулировать отношения между работодателем и работником, совершенствовать механизм партнерства между собой в вопросах социальной сферы, улучшения условий охраны труда, повышения квалификации сотрудников, оплаты труда и выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также иных обязательных доплатах и надбавках к должностным окладам сотрудников.

1.7. Срок действия договора.

1.7.1. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с даты подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.7.2. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.7.3. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7.4. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.7.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменении типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.7.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. Трудовой договор.

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (далее по тексту ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.5. Трудовые договоры могут заключаться: - на неопределенный срок;
на определенный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.10. С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ, ст. 60.2 ТК РФ).

2.11. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.12. Расторжение и прекращение трудового договора регулируется ст. 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84 ТК РФ.

2.13. Порядок оформления прекращения трудового договора регулируется ст. 84.1 ТК РФ.

III. Рабочее время и учебная нагрузка.

3.1. Режим рабочего времени в образовательном учреждении предусматривает пятидневную, сорокачасовую рабочую неделю с двумя выходными (суббота, воскресенье). Рабочее время распределяется с понедельника по пятницу следующим образом:

- начало работы 08 час. 00 мин.;
- окончание работы 17 час. 15 мин. (в пятницу до 16 час. 00 мин.);
- в период с 11.00 до 14.00 работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 1 до 2 часов, согласно утвержденным графикам.

3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должности и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

3.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы):

- учитель – дефектолог, учитель – логопед – 20 часов в неделю;
- учителя начальных классов, педагоги дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- педагог-психолог, социальный педагог – 36 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часов в неделю;
- воспитатели – 30 часов в неделю.

3.4. Медицинским работникам (медицинским сестрам) устанавливается продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) – 39 часов.

3.5. Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется дополнительным приказом директора Центра.

3.6. Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.7. Ежегодно, перед началом учебного года, руководителем образовательного учреждения утверждается «Тарификация рабочего времени педагогов».

3.8. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – 40 часов.

3.9. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

3.10. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего распорядка ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП»,

трудовым договором, графиком работы и расписанием учебных занятий (Приложение № 1).

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни регламентируется положениями ст. 113 ТК РФ.

3.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.13. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполную рабочую неделю 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 лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Сокращенная продолжительность рабочего времени так же устанавливается для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплаты труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 92, ст. 93 ТК РФ).

3.14. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких - либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

IV. Время отдыха

4.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается и продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего распорядка, приказами и положениями.

4.2. Всем работникам предоставляются выходные дни - суббота и воскресенье.

4.3. Работникам ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП» предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

4.4. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее,

чем за две недели до его начала. Совместителям предоставляется период отпуска согласно графику основного места работы.

4.5. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

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

4.8. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, могут предоставляться очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению).

4.9. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.10. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с руководителем учреждения. (ст. 128, ТК РФ):

- в случае регистрации брака - до 5 дней;
- работникам в случаях рождения ребенка - до 5 дней;
- смерти близких родственников - до 5 дней.
- работающим пенсионерам до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы, обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по

контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- ветеранам труда до 30 календарных дней в году (ФЗ РФ «О ветеранах»),

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- одиноким матерям до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ)

4.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

4.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.13. Педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

V. Оплата труда.

5.1. Стороны договорились устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2. Ежегодно согласовывать штатное расписание с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5.3. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно локальных нормативных актов ГБОУ СО Верхнетагильский центр ППСМП», в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.4. Работодатель обязуется:

- Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией как при трудоустройстве, так и при изменении условий оплаты труда.

- Выплачивать заработную плату работникам не реже, чем два раза в месяц, за каждую половину месяца. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину

месяца - 20 числа текущего месяца, и 5 числа следующего месяца за вторую половину. Заработная плата работникам перечисляется на соответствующие лицевые счета.

- Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации).

- Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

- Производить доплату за работу с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест при наличии таковых.

5.5. Стороны договорились, что работодатель выплачивает разовую надбавку (материальную помощь) из надтарифного фонда организации, при наличии в образовательном учреждении финансовых средств на основании положения об оплате труда работников ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП»:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75);

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

- в связи со стихийными бедствиями, кражами, пожарами, похоронами близких родственников (мать, отец, сын, дочь).

VI. Условия работы, охрана труда.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счёт собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учётом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьёй 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приёме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию; - следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями. Работник обязан выполнять нормы профессиональной этики при осуществлении профессиональной деятельности. Работник обязан отработать после обучения не менее установленного договором сроком, если обучение проводилось за счет работодателя (ст. 57, 249 ТК РФ).

6.4. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счёт средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных

Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

- на получение актуальной и достоверной информации о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео, аудио, или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

VII. Условия и охрана труда женщин

7.1. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ 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. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

7.2. Одному из родителей (опекуну или 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 между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного

дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплаченных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.262 ТК РФ).

7.3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

7.4. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет (ст. 256 ТК РФ).

7.5. На период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

7.6. Отпуска по уходу за ребёнком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости) (ст. 256 ТК РФ).

VIII. Гарантии и компенсации

8.1. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.

8.1.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещения расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ).

8.1.2. В случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
 - расходы по найму жилого помещения;
 - дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
 - иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.
- Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются локальным нормативным актом учреждения (ст.168 ТК РФ) при наличии средств по смете расходов.

8.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением предоставляются в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ.

8.2.1 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, работодатель предоставляет 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, для прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования. Работодатель обязан предоставить 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. Работникам, успешно осваивающим программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно. Работникам, осваивающим программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

8.2.2. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет 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. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев. В течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

8.2.3. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

- Работники, осваивающие программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на: один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы, дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

8.2.4. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с

сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня. В период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

8.3. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

8.3.1. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией организации (п.1 ч. 1 ст.81 ТК РФ) или сокращением штата работников организации (п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст.178 ТК РФ).

8.3.2. Выходное пособие в размере двухнедельного заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п.8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1.ч.1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч. 1ст. 83 ТК РФ);
- с признанием работника полностью недееспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ч.1. ст.83 ТК РФ);
- с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п.9 ч. 1 ст.77 ТК РФ)
- с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ).

8.3.3. В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 181 ТК РФ).

8.4. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца предоставлять в единый представительный орган проекты приказов о сокращении численности или штата работников.

8.4.1. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата выходное пособие выплачивается в соответствии с порядком, установленным законодательством (ст. 178 ТК РФ).

8.4.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность и нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

8.4.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, массовым сокращением, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально не менее чем за 2 месяца до увольнения.

8.5. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух месяцев со времени предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8.5.1. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения единого представительного органа работников принимает меры, предусмотренные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами (ст. 180 ТК РФ).

8.5.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП». Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников осуществляется в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия единого представительного органа.

8.6. Работодатель и профсоюзный комитет исходят из того, что ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП» несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональными заболеваниями либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.7. При наличии индивидуальных и коллективных споров, работники ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП» имеют право решать трудовые споры через комиссию по трудовым спорам и в судебном порядке в суде общей юрисдикции.

8.8. Работники ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП» при осуществлении профессиональной деятельности независимо от занимаемой ими должности имеют право на справедливое объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

8.9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставить профсоюзному комитету оборудованное, необходимое помещение для обеспечения его деятельности;
- предоставлять в установленном законодательством порядке информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора;

- перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в установленном размере;
- предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках;
- предоставлять членам профсоюзного комитета, не освобожденных от работы, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы.

IX. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за выполнением принятых обязательств и приложения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

9.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и в порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

9.3. Каждая из сторон, подписавшая коллективный договор ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП», признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в решении возникающих проблем на принципах равноправия, взаимоуважения, договоренностей

10. Перечень приложений к коллективному договору:

- Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП» (Приложение №1);
- Соглашение по охране труда администрации и уполномоченных работниками представителей профсоюза ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП» (Приложение №2);
- План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП» на 2025г. (Приложение №3);
- Нормы выдачи работникам ГБОУ СО «Верхнетагильский центр ППМСП» СИЗ, в том числе дерматологических (Приложение №4).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 303540294533635982749676679132712847518854643118

Владелец Максаева Оксана Владимировна

Действителен с 14.03.2025 по 14.03.2026